EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010-2011

Région de l'Île-de-Montréal
(Horizon 2008 - 2011)

Québec

La coordination de l'élaboration du présent document a été assurée par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Site Web : www.emploiquebec.net/montreal

ISBN : 978-2-550-59410-9
ISSN : 2-550-47341-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

Table des matières

Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec 4

Avant-propos 5

1. Les clientèles, les services et l'environnement partenarial d'Emploi-Québec 6

1.1 Les services publics d'emploi 7

1.2 Les services de solidarité sociale 9

1.3 L'environnement partenarial 10

2. La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal et son réseau de services 11

3. Les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale 13

4. Le marché du travail de l'île de Montréal 18

4.1 Profil de l'île de Montréal 19

4.2 Portrait du marché du travail montréalais 19

4.3 L'île de Montréal singulièrement touchée par la récession 20

4.4 Pertes d'emplois touchant davantage les travailleurs les plus vulnérables 23

4.5 Pertes plus élevées dans les secteurs de la production de biens 23

4.6 Fin de la tendance à la baisse de la clientèle 23

4.7 Que nous réserve l'avenir? 25

4.8 Principal constat : accroissement de l'écart entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible 27

5. Les enjeux du marché du travail montréalais 28

6. Le Plan emploi métropole 32

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles 35

8. Les ressources 44

9. Les facteurs de contingence 46

10. Annexes 48

Annexe 1 : Organigramme de la Direction régionale 49

Annexe 2 : Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal 50

Annexe 3 : Définitions des principaux indicateurs du marché du travail 51

Annexe 4 : Répartition par CLE du budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 52

Annexe 5 : Répartition des cibles de résultats par CLE (les cibles des CLE de quartier étant incluses dans les cibles des CLE d'arrondissement) 53

Annexe 6 : Orientations, axes d'intervention et stratégies 54

Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec

Nous sommes heureux de vous présenter le Plan d'action régional 2010-2011 d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, dernier du cycle triennal 2008-2011. Ce plan émane d'une étroite collaboration entre les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, les ressources externes en développement de l'employabilité et le personnel d'Emploi-Québec. Il expose les axes d'intervention et les stratégies prioritaires pour la région en réponse aux enjeux déterminés en 2007 ainsi qu'aux orientations nationales.

En effet, la récession économique a singulièrement affecté l'île de Montréal, avec des pertes d'emploi plus importantes qu'ailleurs au Québec, touchant particulièrement les secteurs et les travailleurs les plus vulnérables. Cela a engendré une hausse significative de la clientèle dans les centres locaux d'emploi tant en ce qui concerne le nombre de prestataires d'assurance-emploi que le nombre de participants aux mesures et services d'emploi.

Néanmoins, ces pertes d'emplois n'ont pas beaucoup modifié les perspectives du marché du travail montréalais. Par conséquent, les actions prévues s'inscrivent dans la continuité et s'articulent autour des enjeux portant sur l'arrimage entre notre offre de service et les nouvelles réalités des clients et du marché du travail, l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles, le vieillissement de la main-d'œuvre et le développement de la main-d'œuvre et ses effets sur la productivité.

Cette année se veut celle de la relance de l'emploi. Pour soutenir cette relance, une attention particulière sera accordée à la participation au marché du travail des personnes qui en sont éloignées, notamment les personnes immigrantes et issues des minorités visibles. Nous favoriserons également la pleine participation de certaines catégories de femmes qui éprouvent des difficultés d'insertion professionnelle telles que les femmes de 55 à 64 ans et les mères monoparentales ayant de jeunes enfants. Le Plan emploi métropole, lancé cette année, viendra bonifier les différentes stratégies gouvernementales déjà en place afin de répondre à la situation plus difficile de Montréal.

Dans une perspective de modernisation de l'État, nous poursuivrons la réorganisation territoriale amorcée en 2008 ainsi que les travaux visant à l'instauration d'une continuité de services au chapitre de l'emploi et de la solidarité sociale pour la population montréalaise.

En terminant, nous tenons à remercier nos partenaires et notre personnel pour leur contribution aux travaux entourant la réalisation de ce plan et nous comptons sur leur engagement dans la mise en œuvre des priorités qui y sont contenues.

Gaétan Châteauneuf
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de Montréal

Ginette Sylvain
Directrice
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Avant-propos

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, l'agence vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre, à améliorer les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de s'y maintenir ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le présent Plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le PAR présente les stratégies et les actions particulières qui seront mises en œuvre en 2010-2011 par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal[1] pour concrétiser sa mission en réponse aux enjeux du marché du travail national et régional, ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales.

Conformément aux dispositions légales, le Plan d'action régional a d'abord été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, puis par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre responsable de l'Emploi.

1 Nommée Direction régionale dans la suite du document.

1. Les clientèles, les services et l'environnement partenarial d'Emploi-Québec

1. Les clientèles, les services et l'environnement partenarial d'Emploi-Québec

1.1 Les services publics d'emploi

Les services publics d'emploi comprennent des services de base offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi, et aux entreprises, ainsi que des services spécialisés destinés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières.

Les services universels

Ces services sont offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises. Ils comprennent :

- les services d'accueil;
- l'information sur le marché du travail;
- le placement en mode libre-service ou assisté;
- l'évaluation de l'employabilité;
- l'information sur les mesures et les services d'emploi;
- les services liés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- les services entourant la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, à savoir la consignation dans le Registre des compétences des qualifications reconnues par une norme professionnelle;
- le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- le reclassement en cas de licenciement collectif.

De plus, la Direction régionale met à la disposition des clientèles 25 salles multiservices dans les centres locaux d'emploi et au Centre emploi-carrière de la Grande Bibliothèque. On peut y consulter de la documentation et des analyses sur le marché du travail produites par la Direction régionale et portant, entre autres, sur les perspectives professionnelles, les compétences recherchées par les employeurs, l'évolution de l'emploi dans les divers secteurs d'activité économique, les conditions d'embauche dans la région et dans l'ensemble du Québec.

Des babillards affichent les postes vacants, les cours de perfectionnement, les services offerts dans le quartier ou dans la région, des conseils pratiques sur la recherche d'emploi, etc. Des présentoirs contiennent, entre autres, des dépliants sur les mesures et services d'aide à l'emploi et d'aide financière. L'accès est en mode libre-service, mais un agent attitré à la salle multiservice peut assister au besoin les clientèles. L'information sur le marché du travail fait aussi l'objet de présentations grand public offertes à la Grande Bibliothèque.

Les services spécialisés offerts aux personnes

Des services sont offerts **aux personnes** qui cherchent un emploi, plus particulièrement à celles qui présentent un risque élevé de chômage de longue durée, et aux personnes dont l'emploi est menacé ou qui sont en situation de sous-emploi. Globalement, environ 70 000 personnes bénéficient annuellement des mesures offertes sur le territoire de l'Île-de-Montréal[2], ce nombre était de 80 902 en mars 2010. Il s'agit, dans une proportion d'environ 45 %, de personnes immigrantes[3].

Selon les cas, les mesures actives d'emploi s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois. La pertinence de participer à une mesure sera établie préalablement dans le cadre d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Les services offerts sont les suivants :

- évaluation de la situation d'emploi;
- parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi et d'orientation, stages d'exploration et d'observation, subventions salariales notamment pour l'intégration en emploi de personnes handicapées ou des personnes immigrantes, formation;
- aide financière.

Précisons que près de 45 000 personnes dans l'île de Montréal participent annuellement aux mesures de préparation à l'emploi (plus de 55 000 en 2009-2010[4]), notamment à la mesure de formation.

2 Moyenne annuelle des exercices 2004-2005 à 2008-2009.
3 Cette proportion est indiquée à titre illustratif, puisque les données disponibles ne sont pas exhaustives en ce qui concerne les personnes immigrantes participant aux mesures.
4 Les résultats au 19 février font état d'une participation de plus de 52 000 personnes.

1. Les clientèles, les services et l'environnement partenarial d'Emploi-Québec

La mesure de formation (MFOR-Individu)

La mesure de formation vient en aide à la clientèle confrontée à un obstacle d'intégration en emploi en raison d'un déficit de compétence. Elle vise environ 10 % des clientèles des services publics d'emploi, mais requiert environ 50 % du budget d'intervention, notamment en raison des sommes versées en guise de soutien du revenu. La mesure de formation comprend essentiellement les services suivants :

- **La francisation**, qui représente dans la région 26 % de la prestation de services en formation et qui est utilisée à 93 % par des personnes immigrantes.
- **L'alphabétisation et la formation générale**, correspondant principalement à une étape d'acquisition de préalables et représentant dans la région 18 % de la prestation de services en formation. La formation générale mène à une formation professionnelle ou technique.
- **La formation professionnelle et l'apprentissage de métiers semi-spécialisés**, qui comprennent l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier enseigné dans une commission scolaire. Ce volet rejoint un peu plus de 31 % des clientèles recevant de la formation à Montréal.
- **La formation technique**, qui se distingue de la formation professionnelle par l'acquisition de compétences de niveau collégial reliées à l'exercice d'un emploi. Touchant près de 25 % des clientèles inscrites en formation, elle est utilisée à 75 % par des immigrants.

La mesure de formation intègre également des stratégies d'accompagnement en formation générale pour réduire les taux d'abandon, notamment dans le cadre de « Ma place au soleil », approche destinée aux chefs de famille monoparentale ou aux jeunes familles ayant besoin pour réussir d'un encadrement particulier et soutenu.

La mesure de formation touche une population composée à 63 % d'immigrants, à 10 % de familles monoparentales et à 45 % de personnes qui étaient prestataires de l'aide sociale au début de leur participation.

Les services spécialisés offerts aux entreprises

Emploi-Québec offre des services-conseils et du soutien financier aux petites et moyennes entreprises pour les aider notamment à augmenter leur productivité, à optimiser la gestion de leurs ressources humaines et à recruter du personnel qualifié, et les informe de certaines de leurs obligations légales. La Direction régionale a effectué environ 2 600 interventions par année auprès de plus de 5 200 entreprises au cours des trois dernières années. En 2009, plus de 2 700 interventions ont été réalisées visant principalement la création d'emplois, la formation, la gestion des ressources humaines ainsi que la tenue de séminaires.

Aide à la création d'emplois

En concertation étroite avec l'entreprise et avec divers partenaires, Emploi-Québec peut fournir une aide-conseil, technique et financière, pour répondre aux nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre en vue de faciliter l'adaptation du personnel, l'intégration des recrues, la formation rendue nécessaire par l'expansion de l'entreprise, l'intégration de certains travailleurs éprouvant des difficultés sur le marché du travail.

Formation et développement de la main-d'œuvre

Compte tenu de la concurrence accrue, des exigences croissantes des consommateurs et des changements constants de la technologie, l'aide d'Emploi-Québec permet aux entreprises de tenir des activités de formation structurées et adaptées aux besoins de leur personnel :

340 ententes ont été signées et 5,3 millions de dollars ont été versés directement à des entreprises pour la formation de leur main-d'œuvre depuis avril 2009;

d'avril à décembre 2009, 123 formations continues à temps partiel ont été achetées au secondaire et au collégial, répondant aux besoins de 1 469 travailleurs.

De plus, entre avril 2009 et janvier 2010, la Direction régionale a signé avec des entreprises 467 ententes d'apprentissage en milieu de travail.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) a pour objectif de promouvoir le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée.

Soutien à la gestion des ressources humaines

Des interventions sont menées pour améliorer la productivité et résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines, qu'il s'agisse d'organisation du travail, de relations de travail, de gestion du rendement ou de planification et de développement des ressources humaines. La Direction régionale peut accorder aux entreprises une aide-conseil, technique ou financière (notamment pour le recours à des spécialistes externes).

Séminaires

Chaque année, les conseillers d'Emploi-Québec offrent une cinquantaine de séminaires consacrés à dix thèmes différents et destinés aux entreprises qui souhaitent améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines : gérer un employé difficile, gérer la performance, gérer la formation, etc.

Les autres leviers d'intervention des services publics d'emploi

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à y déterminer les besoins particuliers en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. À ce chapitre, le Pacte pour l'emploi, qui fait l'objet du chapitre trois, prévoit des budgets et des mesures supplémentaires.

Programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a créé un nouveau programme visant à offrir aux entreprises touchées par le ralentissement économique l'opportunité d'utiliser la réduction des heures de travail afin de développer les compétences de leur personnel. En 2009, 211 entreprises, soit environ 4 970 travailleurs, ont bénéficié de ce programme.

1.2 Les services de solidarité sociale

Les services de solidarité sociale offrent un soutien financier aux personnes et aux familles démunies, ainsi qu'un accompagnement aux adultes prestataires des programmes d'aide financière qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Les programmes d'aide financière

Les programmes d'aide financière regroupent :

- **le Programme d'aide sociale**, qui vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi;
- **le Programme de solidarité sociale**, qui offre un soutien financier aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi;
- **le Programme Alternative jeunesse**, qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes;
- **les programmes spécifiques** (travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière, travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources, travailleurs licenciés collectivement hors des régions ressources des secteurs du textile et du vêtement, mineures enceintes, etc.).

Les services d'accompagnement

Le Programme d'aide et d'accompagnement social (Devenir, Interagir et Réussir) est destiné aux adultes prestataires de l'aide de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. Il facilite leur transition vers des services spécialisés ou vers d'autres mesures ou services.

La stratégie « Ma place au soleil » vise à soutenir les jeunes chefs de famille monoparentale prestataires de l'aide sociale, afin de contrer leur pauvreté et leur dépendance de l'assistance publique. En partenariat avec les établissements scolaires, des services leur sont offerts pour soutenir leur démarche vers l'autonomie par l'acquisition d'une formation générale qui rehausse leur niveau de formation, et ultimement par l'obtention d'un diplôme professionnel ou technique favorisant leur intégration durable au marché du travail. Cette approche s'appuie sur la concertation et l'intervention des acteurs gouvernementaux et communautaires du milieu pour assurer le suivi et l'encadrement des participants, la disponibilité de places à contribution réduite dans un centre de la petite enfance (CPE) ainsi que le transport.

1.3 L'environnement partenarial

La mission d'Emploi-Québec renvoie à une responsabilité partagée par l'ensemble de la collectivité, et sa réalisation s'inscrit dans une approche partenariale. Dans une perspective de complémentarité des interventions et des expertises respectives, la Direction régionale poursuivra en 2010-2011 sa collaboration avec ses partenaires des secteurs de la formation, du développement de l'employabilité et du développement économique afin de répondre adéquatement aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises. Parmi ces partenaires, mentionnons :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- les ressources externes en développement de l'employabilité et le Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité;
- les centres locaux de développement (ou corporations de développement économique et communautaire);
- Éducation Montréal et les établissements d'enseignement des réseaux de l'éducation;
- la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail et la Commission métropolitaine de Montréal;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs agissant auprès des groupes qui affrontent des obstacles à l'emploi;
- la Conférence régionale des élus de Montréal et la Conférence administrative régionale;
- la Ville de Montréal et les autres municipalités de l'île de Montréal;
- les ministères et organismes gouvernementaux du Québec et du Canada.

Plus particulièrement, la Direction régionale conclut annuellement plus de 260 ententes de service avec des ressources externes en développement de l'employabilité. Plus de 60 millions de dollars sont consacrés au financement de ces ententes, qui permettent quelque 53 000 participations annuellement.

Ces ententes visent à offrir des services variés et adaptés à différents groupes (femmes, jeunes, adultes de plus de 40 ans, personnes immigrantes et issues des minorités visibles, personnes handicapées, personnes judiciarisées, etc.).

2. La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal et son réseau de services

2. La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal et son réseau de services

La Direction régionale a la responsabilité de la gestion des services d'emploi et de solidarité sociale sur tout le territoire de l'Île-de-Montréal[5]. Plus de 1 300 employés y travaillent, répartis dans différents corps d'emploi[6]. L'organisation administrative régionale[7] compte cinq regroupements et comprend :

- vingt centres locaux d'emploi (CLE) offrant la gamme complète des services telle que présentée au chapitre précédent;
- cinq points de service offrant l'accès à une salle multiservice, à des services d'accueil et d'information, de remise et de réception de documents et de formulaires;
- deux centres de services aux entreprises (Est et Ouest);
- le Centre emploi-carrière situé à la Grande Bibliothèque;
- une entité administrative composée de trois centres de services spécialisés regroupant l'ensemble des dossiers des prestataires d'aide de dernier recours ayant des contraintes sévères à l'emploi incluant les personnes handicapées, d'un centre de services aux parrainés (interrégionale) et d'un centre spécialisé des demandeurs d'asile et des garants défaillants (dossiers nationaux).

Afin d'épauler les centres locaux d'emploi dans leurs nombreux mandats, la Direction régionale a la responsabilité de donner des orientations à l'ensemble du réseau relativement aux cibles et aux objectifs fixés par les autorités de l'Agence. Elle offre de plus un soutien aux intervenants locaux et à ceux des regroupements territoriaux en matière d'intervention, de répartition et de suivi des objectifs opérationnels et budgétaires. L'équipe régionale assure également la formation du personnel ainsi que le soutien normatif et opérationnel aux acteurs du réseau, en ce qui concerne notamment l'application des mesures et services offerts aux personnes et aux entreprises. Cette équipe est aussi grandement sollicitée pour la production d'information sur le marché du travail et pour la diffusion de cette information à l'ensemble des intervenants du réseau et des intervenants externes.

5 La nouvelle entente en vigueur depuis janvier 2008 entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal a rendu nécessaire la fusion des deux unités administratives et la création de l'actuelle Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

6 Voir la répartition des ressources au chapitre 8.

7 Voir l'organigramme détaillé à l'annexe 1.

3. Les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale

3. Les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale

Les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les objectifs gouvernementaux de hausser le niveau de vie des Québécois et de réduire la pauvreté. À cet égard, Emploi-Québec privilégie les interventions favorisant l'autonomie économique par la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes aptes au travail. Par conséquent, ses actions visent à améliorer le taux d'emploi de la population du Québec de même que la productivité de sa main-d'œuvre, ainsi qu'à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies tout en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur intégration en emploi et leur participation active à la société.

La conjoncture économique actuelle soulève des défis de taille pour le marché du travail. D'une part, la récession a eu un impact à court terme relativement important sur l'emploi au Québec, occasionnant une poussée à la hausse du nombre de chômeurs. Néanmoins, cet impact est de moindre envergure au Québec qu'ailleurs en Amérique du Nord et que lors des précédentes récessions. Déjà, une bonne partie des emplois perdus ont été récupérés au début de 2010. D'autre part, le vieillissement démographique et la compétitivité des entreprises demeurent des défis importants à relever pour assurer la reprise économique qui s'amorce et qui devrait se poursuivre au cours des prochaines années. D'ailleurs, à moyen terme, les perspectives du marché du travail demeurent favorables dans leur ensemble et des besoins de main-d'œuvre qualifiée se feront sentir dans plusieurs secteurs d'activité économique.

Dans ce contexte, les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale sont toujours pertinentes et sont maintenues pour 2010-2011. Elles se définissent comme suit :

1. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises et soutenir la relance de l'emploi.
2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.
4. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi.
5. Améliorer la prestation de services aux citoyens[8].

Ces orientations constituent un cadre de référence qui permet d'intégrer de façon cohérente l'ensemble des stratégies et actions que les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale de la Direction régionale comptent accomplir au cours du prochain exercice financier, et ce, en fonction des réalités et enjeux du marché du travail montréalais présenté aux chapitres suivants.

En outre, la Direction régionale doit prendre en considération, dans l'élaboration de son plan d'action, le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus ainsi que les stratégies nationales à l'égard de clientèles particulières, notamment la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Les documents concernant ces stratégies peuvent être consultés sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca.

8 Dans la Loi sur l'administration publique (Québec), les services aux citoyens comprennent les services offerts à la population et aux entreprises.

3. Les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale

Pacte pour l'emploi et Pacte pour l'emploi Plus

À l'échelle nationale

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, il est impératif de mettre tout en œuvre afin de favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponibles et les besoins des entreprises. Le Pacte pour l'emploi repose sur une seule prémisse : le travail est le meilleur gage de prospérité individuelle et collective. Plus particulièrement, le Pacte vise à favoriser une plus grande participation au marché du travail de certains groupes qui y sont peu actifs. Ainsi, l'ensemble des moyens mis en œuvre est articulé autour des quatre piliers suivants :

1. Faciliter l'accès au marché du travail à tous ceux et celles qui souhaitent travailler.
2. Valoriser le travail.
3. Améliorer la formation de la main-d'œuvre, pour des entreprises plus productives.
4. Répondre aux besoins régionaux de main-d'œuvre.

Pour ce faire, le gouvernement a accordé une enveloppe de 548 M$ sur trois ans, prenant fin en 2011, à laquelle s'ajoutent des contributions des entreprises de l'ordre de 439 M$ totalisant ainsi près d'un milliard de dollars en trois ans.

Afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et sur les entreprises, le gouvernement a mis en œuvre au printemps 2009 le Pacte pour l'emploi Plus, bonifiant le Pacte pour l'emploi et représentant des investissements additionnels de 518 millions sur deux ans, donc prenant fin en 2010.

À l'échelle régionale

Plusieurs actions prévues dans le Plan d'action régional se rattachent au Pacte pour l'emploi et au Pacte pour l'emploi Plus, par exemple :

- fournir une offre de formation diversifiée en francisation de travailleurs faiblement qualifiés ciblés par le Pacte;
- offrir des formations à temps partiel pour les travailleurs en emploi afin de les aider à augmenter leurs compétences;
- proposer des stratégies aux regroupements dans le but d'augmenter les interventions en subvention salariale, volet insertion, dans le secteur privé;
- accentuer la mise en œuvre de projets avec reconnaissance des acquis de niveau collégial, surtout pour la clientèle immigrante.

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

À l'échelle nationale

Par l'adoption, en 2004, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le gouvernement a voulu donner un nouvel élan à son intervention auprès des personnes handicapées. C'est dans cet esprit qu'a été lancée, le 25 mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Ces personnes constituent un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, l'un des plus exposés à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les statistiques le confirment : il existe un écart important entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacités. Au même titre que les autres clientèles (femmes, jeunes, 45 ans et plus), les personnes handicapées représentent un bassin de main-d'œuvre non négligeable dans un contexte de pénurie.

Inscrite dans le prolongement du Pacte pour l'emploi et pilotée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et par la Commission des partenaires du marché du travail, la stratégie se traduit en 61 actions impliquant 12 ministères, organismes et partenaires. Parmi celles-ci, 28 actions engagent particulièrement le MESS, dont 14 sont confiées à Emploi-Québec, desquelles 3 sont sous la responsabilité des directions régionales.

À l'échelle régionale

Il est opportun, dans le cadre du plan d'action régional, de souligner plus précisément les trois actions régionales qui orienteront les travaux entourant la première phase (qui se terminera en 2013) de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Action 1
Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour la période 2008-2013.

Action 11
Réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées.

Action 36
Promouvoir, dès 2008, l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi dans le cadre des activités associées à la Mesure de formation en entreprise, au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences.

Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine

À l'échelle nationale

Bien que la situation des femmes sur le marché du travail québécois se soit améliorée de manière significative au cours des dernières années, des écarts importants subsistent par rapport à la situation des hommes. C'est pourquoi Emploi-Québec a élaboré en 2001 la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, qui vise à favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Cette stratégie a permis d'améliorer, entre autres, la situation des femmes monoparentales et des mères de jeunes enfants, lesquelles ont vu croître leur taux d'emploi et d'activité. Néanmoins, certaines catégories de travailleuses éprouvent toujours des difficultés, notamment les femmes immigrantes, les femmes de 55 à 64 ans et les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans.

Afin de poursuivre le travail entrepris, Emploi-Québec a actualisé la stratégie en 2009, en collaboration avec le Comité consultatif femmes. La stratégie est basée sur les trois grands principes suivants :

1. Favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail (objectif ultime de la stratégie).
2. Intensifier les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi.
3. Favoriser la concertation des partenaires.

Afin d'atteindre ces objectifs, onze axes d'intervention ont été ciblés, s'articulant autour de deux orientations. La première orientation vise à améliorer la connaissance de la problématique et sa prise en compte dans l'élaboration des politiques et mesures, par l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). La seconde orientation cible des axes d'intervention visant à soutenir les femmes dans leurs démarches en vue d'intégrer le marché du travail ou d'améliorer leur situation.

3. Les orientations nationales des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale

Orientation 1 *La connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine*	**Orientation 2** *La diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine*
• Améliorer la connaissance de la problématique. • Favoriser la reconnaissance et la prise en compte de la problématique.	• Favoriser l'accès à une offre de service spécialisé dans toutes les régions. • Faire connaître l'offre de service d'Emploi-Québec et les mesures du Pacte pour l'emploi aux femmes les plus éloignées du marché du travail. • Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, par l'ensemble des actions inscrites dans le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. • Favoriser l'accès à la Mesure de formation de la main-d'œuvre. • Favoriser la qualification de la main-d'œuvre féminine et la reconnaissance des compétences. • Accroître l'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi. • Intensifier les actions auprès des femmes immigrantes et des minorités visibles. • Encourager la diversification des choix professionnels. • Favoriser la conciliation famille-travail-études.

Il est important de préciser que la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine s'inscrit en complémentarité avec les autres stratégies d'intervention auprès de clientèles particulières, dont les personnes handicapées.

À l'échelle régionale

Dans, le cadre de son plan d'action régional 2010-2011, la Direction régionale compte mener auprès des femmes des actions particulières prévues dans les orientations de la Stratégie, entre autres :

- réaliser et diffuser une recherche-action auprès des femmes immigrantes éloignées du marché du travail en collaboration avec le CAMO-PI;
- encourager la référence des femmes éloignées du marché du travail vers les programmes d'aide et d'accompagnement social, particulièrement les ententes spécifiques aux femmes;
- poursuivre les efforts de diffusion d'information sur les mesures et services d'Emploi-Québec et l'amélioration des connaissances du marché du travail auprès des femmes qui participent à un Service d'aide à l'emploi;
- renforcer l'accompagnement des femmes immigrantes nouvellement arrivées dans leurs démarches vers l'emploi.

4. Le marché du travail de l'île de Montréal

4. Le marché du travail de l'île de Montréal

4.1 Profil de l'île de Montréal

La démographie

Une ville cosmopolite

- Plus du tiers des 15 ans et plus sont nés à l'extérieur du Canada. Près du quart de la population de 15 ans et plus fait partie d'un groupe de minorités visibles.
- La population de 15 ans et plus née à l'extérieur du Canada a augmenté de 14,0 % entre 2001 et 2006, comparativement à une hausse de 3,1 % pour l'ensemble de la population du même groupe d'âge.

Une population polarisée en matière de scolarisation

- Plus du quart de la population de 15 ans et plus détient un diplôme d'études universitaires, par comparaison à 13 % ailleurs au Québec.
- Près du quart des Montréalais de 15 ans et plus nés au Canada ou ayant obtenu le statut d'immigrant avant 2001 détiennent un diplôme d'études universitaires. La proportion grimpe à près de la moitié chez les personnes immigrantes ayant obtenu leur statut entre 2001 et 2006.
- La région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal se situe en 29e place parmi 31 RMR en Amérique du Nord au chapitre de la proportion de diplômés universitaires chez les 25 à 64 ans[9].
- Le taux de décrochage (sortie sans qualification ni diplôme) du secondaire en formation générale s'élève à près du tiers chez les jeunes de Montréal, par comparaison à un quart chez les jeunes de l'ensemble du Québec[10].

L'économie

- Parmi les entreprises de l'île de Montréal, près de six établissements sur dix ont moins de cinq employés.
- Les établissements comptant au moins cent employés (2 % des établissements), emploient plus de la moitié des travailleurs de l'île[11].
- Les entreprises de haute technologie côtoient les entreprises œuvrant dans les secteurs de fabrication de produits plus traditionnels. L'économie de Montréal représente 35 % du produit intérieur brut du Québec (en 2007), dont[12] :

Secteurs de haute technologie et à savoir élevé

- Industrie de l'information, de la culture et des loisirs : 66 %
- Services professionnels, scientifiques et techniques : 54 %
- Fabrication de produits informatiques et électroniques : 54 %
- Fabrication de matériel, d'appareils et de composantes électriques : 49 %
- Fabrication de produits chimiques : 46 %

Secteur de la fabrication de produits plus traditionnels

- Fabrication de vêtements : 74 %
- Fabrication de boissons et de produits du tabac : 58 %
- Impression et activités connexes de soutien : 47 %
- Usines de textiles et usines de produits textiles : 45 %

4.2 Portrait du marché du travail montréalais

Tendance et structure économique

Les changements structuraux qu'a connus l'économie de Montréal depuis les années 1990 ont engendré une amélioration considérable des indicateurs du marché du travail. Pendant que l'emploi augmentait de 25 % entre 1997 et 2008, le taux d'activité augmentait de 6,8 points de pourcentage pour se hisser à 65,8 % en 2008, et le taux de chômage baissait de 12,4 % à 8,7 %. Au cours des deux dernières décennies, l'économie de l'île de Montréal s'est caractérisée par une spécialisation de plus en plus accentuée dans ce qu'il convient d'appeler les services supérieurs et les industries à fort contenu culturel et informationnel[13].

Entre 1987 et 2008, la part des emplois occupés par les Montréalais dans l'industrie des services est passée de 75 % à 84 %. Cette part a doublé dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui a enregistré une croissance de l'emploi de 144 % pendant

9 Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal, vol. 1, 2009.
10 Données de 2006-2007 : ISQ, Bulletin statistique régional, édition 2009, Montréal.
11 Liste des industries et commerces (LIC).
12 Institut de la statistique du Québec.
13 ISQ, Panorama des régions du Québec, édition 2009.

cette période. La croissance a été de 77 % dans le secteur des services aux entreprises, services aux bâtiments et autres et de 68 % dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs[14].

Pendant cette période, le secteur manufacturier s'est transformé en raison de la multiplication des activités de haute technologie, tandis que les secteurs plus traditionnels perdaient du terrain : la part des emplois qu'occupent les Montréalais dans le secteur manufacturier est passée de 21 % en 1987 à seulement 11 % en 2008. Plus particulièrement, la part des emplois du secteur manufacturier dans les usines de textiles et de produits textiles a été amputée des deux tiers, et celle du secteur de la fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues a diminué de moitié. Du côté des gains, on trouve la fabrication de matériel de transport, dont la part des emplois dans le secteur manufacturier a été multipliée par trois.

Apport des personnes immigrantes et issues des minorités visibles

L'apport au marché du travail montréalais des personnes immigrantes et issues des minorités visibles est important et va en s'accroissant. Le dernier recensement montre en effet que l'augmentation totale de la population active de l'île de Montréal est strictement attribuable à l'immigration. Plus précisément, entre les deux derniers recensements, la population active née à l'extérieur du Canada a augmenté de 17,1 points de pourcentage, contre une baisse de 1,2 point de pourcentage chez la population active née au Canada.

Toutefois, selon des données du recensement de 2006, les immigrants récents[15] âgés de 15 ans et plus qui résident sur l'île de Montréal présentent un taux d'activité de 65,8 %, en comparaison de 65,7 % chez les personnes nées au Canada, mais un taux de chômage de 20,7 % comparativement à 6,8 % pour l'ensemble de la population du même groupe d'âge née au Canada. Parmi les personnes immigrantes, les femmes sont particulièrement touchées par les difficultés d'intégration en emploi; elles affichent un taux de chômage de 13,3 %, un taux d'activité très bas de 52,6 %, et leur revenu annuel médian est de 16 400 $.

L'intégration au marché du travail semble également difficile pour les personnes de 15 ans et plus appartenant aux minorités visibles. En effet, ces dernières avaient un taux de chômage de 14,5 %, comparativement à 7,1 % chez les personnes qui ne sont pas membres d'une minorité visible, un taux d'activité de 64,9 % contre 63,3 % et un taux d'emploi de 55,5 % comparativement à 58,8 %. La communauté maghrébine de l'île en particulier rencontre des difficultés importantes, son taux de chômage atteignant 24,8 %, et ce, malgré un taux d'activité considérable de 68,5 %.

4.3 L'île de Montréal singulièrement touchée par la récession

La récession qui a frappé les États-Unis s'est étendue au reste de la planète, donnant lieu à la première récession mondiale depuis plus de soixante ans. Le Canada et le Québec n'y ont pas échappé, alors que leur économie a commencé à se contracter au dernier trimestre de 2008, pour renouer avec la croissance au troisième trimestre de 2009. Le commerce extérieur étant une composante économique importante au Québec et à Montréal, la chute du commerce mondial en 2009 a nui à l'économie québécoise. Les exportations ont connu la plus importante diminution annuelle jamais enregistrée, soit une baisse de 13,7 % en 2009, comparativement à une hausse de 1,6 % en 2008[16].

Par conséquent, après douze années consécutives de hausse de l'emploi, on observe depuis le troisième trimestre de 2008 un renversement de tendance sur le marché du travail montréalais, qui a été particulièrement touché par la récession. En effet, près de 60 % des pertes d'emplois enregistrées en 2009 dans 10 des 17 régions du Québec l'ont été sur l'île de Montréal. De plus, jusqu'à présent, l'ampleur des pertes d'emplois ressemble sensiblement à ce qu'elle avait été au cours de la période correspondante de la dernière récession en 1992. Néanmoins, les indicateurs du marché du travail sont beaucoup plus favorables en cette fin de recul économique qu'ils ne l'étaient au sortir de la dernière récession.

14 En raison des marges d'erreur liées à l'échantillon de l'enquête sur la population active, d'où sont tirés ces résultats, les niveaux de croissance sont donnés à titre indicatif et ne doivent pas être interprétés comme des variations exactes.
15 Arrivés entre 2001 et 2006 et ayant le statut d'immigrant reçu.
16 Institut de la statistique du Québec. Compte extérieur, données désaisonnalisées au taux annuel, Québec, 2007-2009.

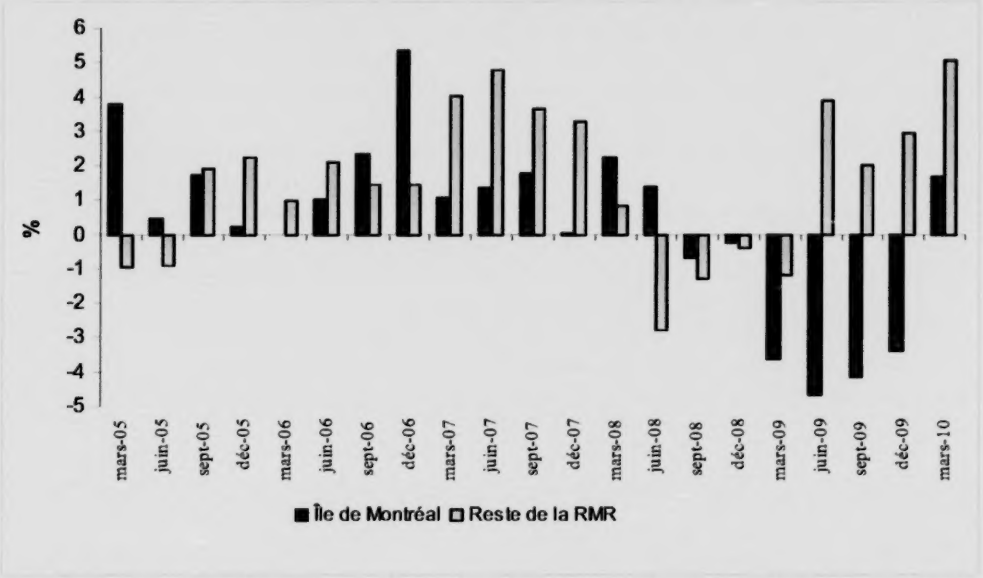
Tableau 1 : Comparaison des principaux indicateurs du marché du travail de Montréal, 1992-2009

	Deuxième trimestre 1992	Troisième trimestre 2009	Écart
Taux d'activité	60,6 %	65,7 %	+ 5,1 %
Taux de chômage	15,1 %	11,5 %	- 3,6 %
Taux d'emploi	51,4 %	58,1 %	+ 6,7 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

Bien que les pertes d'emploi aient d'abord été relativement modestes, elles se sont considérablement intensifiées à partir du début de 2009. L'ampleur des pertes suit toutefois une tendance à la baisse depuis le troisième trimestre de 2009.

Graphique 1 : Évolution de l'emploi dans la région de Montréal, moyennes trimestrielles, mars 2005 à décembre 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

Par ailleurs, la période de contraction du marché du travail a été différente dans le reste de la RMR (graphique précédent), où les pertes d'emplois ont plutôt commencé à se manifester au deuxième trimestre de 2008. Le marché du travail de ce territoire a retrouvé le chemin de la croissance depuis le deuxième trimestre de 2009. Finalement, toutes proportions gardées, l'ampleur des pertes d'emplois sur l'île de Montréal a été beaucoup plus marquée que dans le reste de la RMR.

Tableau 2 : Principaux indicateurs du marché du travail dans la région de Montréal, variation entre 2008 et 2009

	Population active		Emplois						Chômeurs	
			Total		Temps plein		Temps partiel			
	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)
Île de Montréal	-13,3	-1,3	-37,9	-4,0	-26,5	-3,4	-11,4	-6,3	-24,5	-27,0
Reste de la RMR	31,0	3,1	18,3	1,9	10,8	1,4	7,3	4,4	12,8	20,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

Tableau 3 : Indicateurs du marché du travail dans la région de Montréal, moyenne annuelle en 2009 et variation entre 2008 et 2009

	Taux de chômage		Taux d'activité		Taux d'emploi	
	%	Variation (en points de pourcentage)	%	Variation (en points de pourcentage)	%	Variation (en points de pourcentage)
Île de Montréal	11,1	2,5	64,8	-1,0	57,5	-2,5
Reste de la RMR	7,2	1,1	68,8	0,6	63,9	-0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

En raison du recul du nombre d'emplois, le taux de chômage a augmenté de près de 2,5 points de pourcentage sur l'île de Montréal, passant de 8,7 % en 2008 à une moyenne de 11,1 % en 2009. Proportionnellement, les emplois à temps partiel ont davantage fait les frais des compressions en 2009 sur l'île de Montréal. En outre, alors que l'on constate une diminution de la décroissance de l'emploi à temps plein depuis le deuxième trimestre de 2009, l'ampleur des pertes augmente du côté des emplois à temps partiel. Les groupes les plus susceptibles d'occuper des emplois atypiques ont été plus touchés par les pertes d'emplois.

4.4 Pertes d'emplois touchant davantage les travailleurs les plus vulnérables

Ce portrait plus général cache une disparité relativement aux personnes touchées par les pertes d'emplois. Par exemple, la hausse du taux de chômage a été de 6,2 points de pourcentage chez les jeunes de 15 à 24 ans, le portant à 20,2 % en moyenne pour l'année 2009. Ce groupe a été davantage touché si l'on considère que le taux d'activité a diminué trois fois plus chez les jeunes pendant cette période. Par ailleurs, chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, on observe une hausse de 77 % du nombre moyen de chômeurs au cours des trois premiers trimestres de la récession par comparaison avec la même période de l'année précédente. À titre comparatif, la croissance du nombre de chômeurs chez les 15 à 54 ans a été de 13 % pendant cette période.

Les immigrants récents (de moins de cinq ans) de la RMR de Montréal[17] ont aussi subi plus durement les contrecoups de la récession, puisque leur taux de chômage moyen a augmenté de 4,0 points de pourcentage pendant l'année pour s'élever à 22,9 %.

Un autre constat encore plus préoccupant est celui de la baisse de leur taux d'activité moyen, qui est passé de 67,0 % en 2008 à 61,8 % en 2009, perdant 5,2 points de pourcentage. Cette situation détonne lorsqu'on la compare à celle du reste de la population âgée de 15 ans et plus vivant dans la RMR, dont le taux d'activité est resté inchangé au cours de cette période.

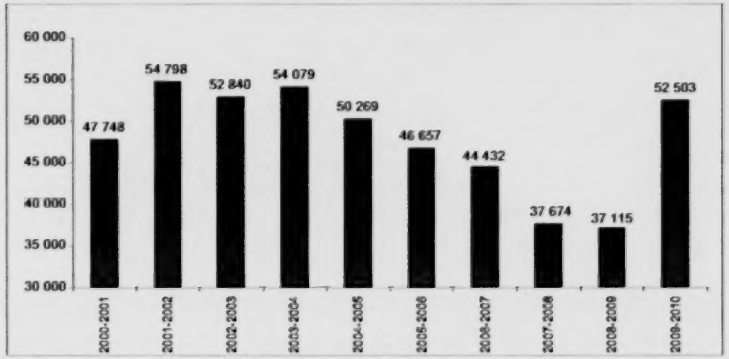
4.5 Pertes plus élevées dans les secteurs de la production de biens

La récession n'a pas eu le même effet sur tous les secteurs d'activité, et les professions ont été touchées à des degrés divers selon leur niveau de compétence. Par exemple, toutes proportions gardées, les secteurs de production de biens ont connu des variations de l'emploi presque deux fois plus grandes que les secteurs de production de services, au cours de l'année 2009. Toutefois, certains secteurs de production de services ont été plus touchés, comme le transport et l'entreposage ainsi que l'hébergement et la restauration. Par ailleurs, pendant qu'on observait une croissance du nombre d'emplois requérant un diplôme d'études universitaires, il y avait des pertes d'emplois dans les professions nécessitant un niveau de formation inférieur. Les pertes d'emplois les plus substantielles ont été observées du côté des postes ne nécessitant qu'une formation de niveau élémentaire.

4.6 Fin de la tendance à la baisse de la clientèle

La récession économique a eu des effets importants sur les prestataires de l'assurance-emploi. Depuis 2004, on avait observé une baisse significative de leur nombre, qui était passé de 54 079 en 2003-2004 à 37 115 en 2008-2009. Le contexte économique est venu brouiller les cartes, puisqu'on enregistre une augmentation de 15 388 prestataires (41,5 %) pour la période de 2008-2009 à 2009-2010.

Graphique 2 : Nombre de prestataires de l'assurance-emploi, île de Montréal, moyennes annuelles de 2001-2002 à 2009-2010



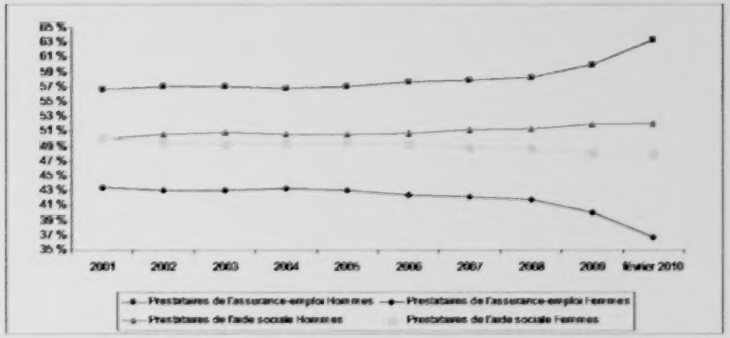
Source : Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

17 L'Enquête sur la population active, utilisée pour analyser l'évolution de la conjoncture relative au marché du travail, ne permet pas d'obtenir des données sur les immigrants de la région de Montréal. Cependant, étant donné que 84 % des immigrants récents (moins de cinq ans) vivent dans la RMR habitent l'île de Montréal (selon le recensement de 2006), le portrait des immigrants de la RMR traduit assez fidèlement celui des immigrants habitant l'île.

Le groupe d'âge le plus touché pendant la période 2008-2009 a été celui des 45 à 54 ans, suivi des 55 à 64 ans. On note cependant une hausse comparable à la moyenne chez les 15 à 24 ans depuis le début de la récession, les plus jeunes n'étant souvent pas admissibles à l'assurance-emploi. Les hommes ont été plus particulièrement touchés, puisqu'ils comptent pour 64 % de cette augmentation (9 919 prestataires).

Cette hausse a accentué l'accroissement observé du poids des hommes parmi les prestataires depuis 2005 : leur part a atteint, en février 2010, 63 % du côté de l'assurance-emploi, et 52 % du côté de l'aide sociale.

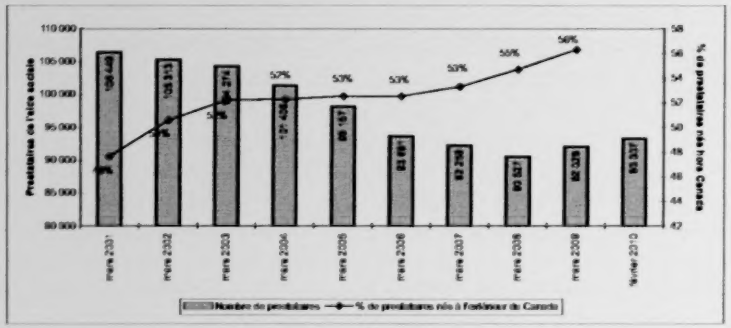
Graphique 3 : Évolution de la proportion de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale selon le sexe, île de Montréal, 2001 à 2009 et février 2010



Source : Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada, MESS, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, février 2010.

La conjoncture économique des derniers mois entraîne aussi des changements en ce qui concerne les prestataires de l'aide sociale : la baisse de leur nombre observée depuis 2001 a pris fin en mars 2008. Pendant l'année qui a suivi, leur nombre a augmenté de 1 502, soit une hausse de 1,7 %. Selon les données les plus récentes, on note une augmentation de 1 278 prestataires de l'aide sociale depuis le mois de mars 2009, pour un total de 93 307.

Graphique 4 : Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, mars 2001 à mars 2008 et février 2010



Source : MESS, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, janvier 2010.

Cette croissance touche directement les prestataires de l'aide sociale nés à l'extérieur du Canada, dont le nombre a augmenté de 2 299. Leur part relative a continué de croître, passant de 52 % en 2004 à 56 % en 2009. Il est toutefois important de préciser que l'ensemble de cette hausse est attribuable aux demandeurs d'asile, puisque leur nombre s'est accru de 3 010 et qu'ils représentent environ 23 % des prestataires nés à l'extérieur du Canada. D'ailleurs, on note une augmentation continue de cette clientèle, qui est passée de 4 582 en mars 2006 à 11 934 en mars 2009. Par conséquent, la part des prestataires nés à l'extérieur du Canada est stable depuis 2004 si l'on exclut les demandeurs d'asile. Compte tenu des événements survenus en janvier 2009 en Haïti, il serait pertinent de conclure que cette tendance à la hausse de la part des demandeurs d'asile pourrait se poursuivre au cours des prochains mois.

Chez les personnes nées au Canada, on observe une baisse de 696 prestataires pour la même période. Cependant, considérant la récession économique qui a sévi au Canada, la part des prestataires nés au Canada pourrait augmenter dans les prochains mois. Les personnes de 25 à 29 ans et de 45 à 54 ans sont plus particulièrement touchées par cette hausse.

4.7 Que nous réserve l'avenir?

Une relance de l'emploi

La reprise de la croissance économique qu'a connue le Québec depuis le troisième trimestre de 2009 semble être solidement ancrée, et être en mesure d'assurer une relance soutenue du côté de l'emploi. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, le nombre de nouveaux emplois nets prévus entre 2010 et 2014 sur l'île de Montréal devrait s'élever à environ 58 000. Dès 2010, l'emploi devrait croître de 1,3 %, soit à un rythme comparable à la RMR de Montréal. Néanmoins, compte tenu de l'importance des pertes d'emplois enregistrées sur l'île de Montréal depuis le sommet historique de 2008, la récupération de l'ensemble des pertes d'emplois devrait être plus lente que dans la RMR. En effet, le niveau d'emploi de 2008 ne devrait être atteint qu'en 2012, alors que la RMR devrait dépasser ce niveau dès 2010. En outre, puisque l'on anticipe pour 2010 une hausse plus faible de la population active, le taux de chômage devrait se replier de près d'un point de pourcentage, mais se maintenir au dessus de 10 % en 2010.

Tableau 4 : Variations annuelles des indicateurs du marché du travail de l'île de Montréal, 2010-2014

	Taux de croissance annuel moyen	2010	2011	2012	2013	2014
Emploi	1,2	1,3	1,3	1,4	1,1	1,0
Population active	0,7	0,4	0,8	1,0	0,8	0,7
Taux de chômage	-	10,3	9,8	9,5	9,1	8,9

Source : Emploi-Québec, Perspectives sectorielles 2010-2014, et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Une croissance dans le secteur des services et une demande de main-d'œuvre qualifiée

Plus précisément, certains secteurs économiques sont plus dépendants du commerce extérieur. C'est le cas surtout du secteur manufacturier, qui représente à lui seul près des trois quarts de la valeur des exportations montréalaises. Plusieurs facteurs risquent de freiner la demande étrangère en 2010, comme la hausse du dollar canadien et des prix de l'énergie, la concurrence des pays émergents, ainsi que les restructurations en cours dans le secteur manufacturier américain et ontarien. Par ailleurs, la relance de l'emploi aux États-unis semble s'amorcer, mais il existe toujours de l'incertitude quant à son intensité. Rappelons que, selon l'ISQ, plus des deux tiers des exportations montréalaises sont destinées au marché américain.

D'ailleurs, selon les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec, seulement 700 emplois devraient être créés dans le secteur manufacturier entre 2010 et 2014, pendant que 55 200 nouveaux emplois le seront dans celui des services. Dans le secteur manufacturier, les secteurs fabriquant des produits plus traditionnels, nécessitant une main-d'œuvre moins qualifiée, subiront des pertes d'emplois tandis que les secteurs fabriquant des produits à plus grande valeur ajoutée, nécessitant une main-d'œuvre plus qualifiée, seront générateurs de nouveaux emplois. Du côté des services, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, les secteurs offrant des services stratégiques aux entreprises et les services d'enseignement connaîtront les hausses d'emploi les plus importantes.

Tableau 5 : Croissance annuelle moyenne du nombre d'emplois prévu par secteur entre 2010 et 2014

Entre 2% et 3%	Variation de l'emploi	Entre 1% et 2%	Variation de l'emploi	Entre 0 % et 1 %	Variation de l'emploi	Négative	Variation de l'emploi
Services professionnels, scientifiques et techniques	12 700	Soins de santé et assistance sociale	7 400	Services d'enseignement	2 000	Impression et activités connexes	(400)
Services aux entreprises, services aux bâtiments et autres	4 400	Finance, assurances, immobilier et location	5 800	Commerce de détail	3 900	Textiles et produits textiles	(600)
Matériel de transport	1 500	Information, culture et loisirs	5 100	Autres services	1 700	Vêtements et produits en cuir	(3 300)
Produits métalliques	800	Hébergement et restauration	4 300	Pétrole, charbon et produits chimiques	100		
		Commerce de gros	4 200	Produits informatiques et électroniques	500		
		Transport et entreposage	3 700	Papier	100		
		Construction	1 800	Produits minéraux non métalliques	100		
		Aliments, boissons et tabac	1 100	Administrations publiques	-		
		Services publics	400	Activités diverses de fabrication	-		
		Machines	300	Agriculture et pêche	-		
		Produits en caoutchouc et en plastique	300	Foresterie et exploitation forestière	-		
		Produits en bois	100	Extraction minière	-		
		Première transformation des métaux	100	Meubles	-		

Source : Perspectives sectorielles 2010-2014, Direction de la Planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Un vieillissement de la population et de la main-d'œuvre

Le flux migratoire de Montréal devrait atténuer le vieillissement de sa population. Tout d'abord, les personnes provenant des autres régions administratives sont, pour beaucoup, des jeunes âgés de 15 à 29 ans qui viennent étudier ou faire carrière. En outre, les personnes immigrantes nouvellement arrivées sont pour la plupart âgées de 25 à 44 ans, et une bonne partie d'entre elles sont âgées de 25 à 34 ans[18]. Ainsi, en 2031, Montréal devrait être l'une des régions les plus jeunes avec la deuxième plus faible proportion de personnes âgées de 65 ans et plus.

Néanmoins, la région n'échappera pas à la tendance qui se dessine dans les pays industrialisés. Alors que 15 % de sa population était âgée de 65 ans et plus en 2006, cette part devrait atteindre 21 % en 2031,

18 Ces données concernent les immigrants arrivés entre 2001 et 2006, et elles sont tirées du recensement de 2006.

lorsque la majorité des bébé-boumeurs auront pris leur retraite. Par ailleurs, selon les données du recensement, parmi la population montréalaise occupant un emploi, 134 615 personnes (soit 15 %) étaient âgées de 55 ans et plus en 2006. Étant donné que la génération du bébé-boum comprend les personnes nées entre 1946 et 1966 et que l'âge moyen de la retraite au Québec est de 60 ans (2008)[19], bon nombre de travailleurs ont déjà pris leur retraite depuis 2006. En 2011, les premiers boumeurs auront 65 ans, soit l'âge où la plupart quittent les rangs de la population active.

En 2006, le ratio des 20 à 29 ans par rapport aux 55 à 64 ans était de 1,51 à Montréal, et l'ISQ prévoit qu'il ne sera plus que de 1,26 en 2031, après que les générations du bébé-boum auront atteint l'âge de la préretraite, venant faire exploser le groupe des 55 à 64 ans. Une baisse aussi substantielle de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre causera aux entreprises d'importantes difficultés de recrutement. D'ailleurs, entre 2009 et 2013, quelque 133 500 postes seront à pourvoir sur l'île de Montréal, dont 71 % (94 500) pour compenser les départs à la retraite. Outre les difficultés de recrutement, cela aura également des incidences sur les capacités de production des entreprises et, conséquemment, sur la création de richesse. D'ailleurs, selon l'OCDE, le plus grand risque associé au vieillissement de la population réside dans le ralentissement de la croissance du PIB par habitant, mesurant le niveau de vie général d'une région.

4.8 Principal constat : accroissement de l'écart entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible

La récession économique a frappé plus durement le marché du travail de la région de Montréal et surtout les travailleurs les plus vulnérables. À bien des égards, la conjoncture difficile est venue accroître les tendances structurelles. Ainsi, il y a risque de chômage prolongé, voire d'éloignement du marché du travail, parmi la population la plus vulnérable, entre autres chez les personnes moins qualifiées et les immigrants récents.

Malgré tout, le marché du travail est de loin en meilleure santé qu'à la sortie de la récession du début des années 1990. Aussi, les principaux facteurs structuraux influençant l'évolution du marché du travail continueront à accroître la pression sur le bassin de main-d'œuvre disponible de la région au cours des prochaines années. Au nombre des défis à relever, mentionnons plus particulièrement :

- le vieillissement de la main-d'œuvre puisqu'on estime qu'environ 94 500 départs à la retraite devront être remplacés, ce qui représente 71 % de l'ensemble des besoins de main-d'œuvre d'ici 2013;
- la faible relève pour combler les départs à la retraite compte tenu de la baisse importante de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, et ce, sans compter les besoins créés par la croissance économique;
- la demande de plus en plus forte de main-d'œuvre qualifiée, particulièrement dans le secteur des services tels que les soins de santé, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les services de l'information, la culture et des loisirs.

Dans ce contexte, les entreprises feront face à des difficultés de recrutement, difficultés que plusieurs éprouvent déjà depuis un certain temps. Ces pressions peuvent être atténuées grâce à la source importante de main-d'œuvre que représente l'intégration au marché du travail de tous ceux qui souhaitent travailler, principalement :

- les personnes immigrantes et appartenant aux minorités visibles, lesquelles présentent un taux de chômage élevé malgré le fait que la croissance de la population active est exclusivement attribuable à l'immigration;
- les clientèles éloignées du marché du travail.

De plus, les entreprises devront accroître leur productivité afin de maintenir et de permettre une hausse de leur capacité de production, et ce, afin de compenser la rareté grandissante de la main-d'œuvre. En effet, la création de la richesse et la hausse du niveau de vie d'une région dépendent de sa force de travail et de la productivité de celle-ci.

19 Statistique Canada, Enquête sur la population active, Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.
20 Estimation d'Emploi-Québec à partir des statistiques de la Régie des rentes du Québec.

5. Les enjeux du marché du travail montréalais

5. Les enjeux du marché du travail montréalais

Enjeux déterminés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal en matière d'emploi

Dans le cadre du cycle triennal 2008-2011 et des orientations nationales d'Emploi-Québec, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)[21] a entrepris en 2007 une réflexion et une vaste consultation[22] auprès de ses principaux partenaires du marché du travail montréalais afin de définir les enjeux et de déterminer les stratégies à adopter en matière de développement de la main-d'œuvre et des entreprises. Ainsi, à la lumière des tendances, perspectives et problématiques du marché du travail montréalais identifiées pour le cycle triennal 2008-2011, le Conseil régional a formulé pour cette période les quatre enjeux suivants :

1. L'évolution de l'offre et de la prestation de service d'Emploi-Québec en fonction des nouvelles réalités des clientèles et de l'évolution prévue du marché du travail, en concertation avec les partenaires concernés.
2. L'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des minorités visibles et de celles issues de l'immigration, particulièrement celles issues de l'immigration récente (cinq dernières années).
3. Les effets du vieillissement de la main-d'œuvre sur la gestion des ressources humaines.
4. Le développement de la main-d'œuvre et ses effets sur la productivité.

En raison de la conjoncture économique, le Conseil régional s'est questionné sur la pertinence de revoir ces enjeux pour l'exercice 2010-2011. Les principaux constats qui se dégagent de l'analyse du marché du travail présentée au chapitre précédent montrent que, malgré les pertes d'emplois plus importantes à Montréal qu'ailleurs au Québec, les perspectives du marché du travail montréalais à moyen et à long terme n'ont pas changé significativement. Par conséquent, les enjeux déterminés en 2007 demeurent pour 2010-2011. Le présent chapitre présente une brève description des enjeux et met en relief les objectifs poursuivis compte tenu des principaux constats concernant le marché du travail. Les stratégies correspondant à ces enjeux sont présentées au chapitre six.

1- L'ÉVOLUTION DE L'OFFRE ET DE LA PRESTATION DE SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC EN FONCTION DES NOUVELLES RÉALITÉS DES CLIENTÈLES ET DE L'ÉVOLUTION PRÉVUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES CONCERNÉS

Le profil de la clientèle de l'île de Montréal a beaucoup changé au cours des dernières années; l'offre et la prestation de services doivent suivre cette évolution. En conséquence, de concert avec leurs partenaires[23], le Conseil régional et la Direction régionale souhaitent faire évoluer l'offre de services de l'organisation afin de répondre adéquatement aux nouvelles réalités des clientèles et à l'évolution du marché du travail montréalais, de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale sur son territoire, d'améliorer sa prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, et enfin, de favoriser la participation au marché du travail du plus grand nombre de Montréalais.

En effet, la performance économique des dernières années a permis aux personnes qui pouvaient répondre rapidement aux besoins du marché du travail de se trouver assez facilement un emploi, expliquant en grande partie la baisse importante du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale.

Conséquemment, une partie désormais plus importante de la clientèle d'Emploi-Québec appartient à des groupes présentant plus de risques relativement aux difficultés d'intégration et à l'éloignement du marché du travail. Parmi ces groupes, on trouve notamment les personnes de 45 ans et plus, les personnes faiblement scolarisées, les personnes nées à l'extérieur du Canada et les minorités visibles, les personnes handicapées, les femmes chefs de famille monoparentale, les jeunes et les personnes judiciarisées.

Bien entendu, la récession a eu des répercussions négatives sur l'emploi et a réduit les possibilités de placement à court terme. Néanmoins, les

21 Nommé aussi Conseil régional dans la suite du document.
22 Tenue le 27 novembre 2007.
23 Entre autres, les ressources externes, les établissements d'enseignement, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les partenaires gouvernementaux.

besoins de main-d'œuvre découlant du vieillissement de la population demeurent une réalité. Dans ce contexte, l'intégration au marché du travail des groupes qui en sont relativement plus éloignés présentera des défis reliés à certains phénomènes structuraux, dont :

- le dynamisme de l'emploi sur l'île de Montréal se concentrera au cours des prochaines années dans les secteurs qui exigent une main-d'œuvre plus qualifiée, dont le secteur des services;
- quelque 29 % de la population de l'île de Montréal vivaient sous le seuil de faible revenu, et près de 21 % des familles étaient monoparentales, celles-ci étant généralement soutenues par des femmes, selon le recensement de 2006;
- l'immigration est en croissance, près des trois quarts des immigrants récents résident sur l'île de Montréal et la clientèle immigrante représente maintenant plus de 50 % des prestataires de l'aide sociale de l'île de Montréal.

Ainsi, dans le contexte de la reprise économique et du vieillissement de la population, il est impératif d'offrir des services et des mesures d'accompagnement adaptés à la réalité de la clientèle plus éloignée du marché du travail. La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi de personnes handicapées et la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine s'inscrivent dans la poursuite de cet objectif, et la Direction régionale poursuivra ses interventions ciblées auprès de ces groupes afin d'assurer une réponse adaptée à leurs besoins particuliers.

2- L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES ET DE CELLES ISSUES DE L'IMMIGRATION, PARTICULIÈREMENT DE L'IMMIGRATION RÉCENTE (CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Le fait que l'île de Montréal soit une terre d'accueil privilégiée par les immigrants et les minorités visibles pose un défi de taille, puisque ces groupes éprouvent des problèmes importants en matière d'intégration au marché du travail, alors qu'ils occupent une part de plus en plus grande de la population active montréalaise. En fait, rappelons que l'augmentation totale de la population active de l'île, entre les recensements de 2001 et de 2006, est strictement attribuable à l'apport de l'immigration.

Les immigrants récents sont actifs sur le marché du travail, mais réussissent difficilement à trouver un emploi. En effet, ils présentent un taux d'activité similaire à la population née au Canada, mais un taux de chômage trois fois plus élevé, soit 20,7 %. La situation est semblable pour les minorités visibles, qui présentent un taux de chômage deux fois plus élevé que les personnes qui ne sont pas issues de minorités visibles, soit 14,5 %. En outre, comme nous l'avons montré au chapitre précédent, la récession a particulièrement affecté ces groupes, qui se retrouvent ainsi de plus en plus exclus du marché du travail et de plus en plus présents parmi les prestataires de l'aide sociale.

Les tendances sont donc préoccupantes en ce qui concerne l'intégration et le maintien au travail des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles. Les principaux obstacles auxquels se heurtent les personnes immigrantes sont notamment la non-reconnaissance des formations suivies à l'étranger, le manque d'expérience sur le marché du travail au Québec ainsi que l'inadéquation entre le domaine de formation acquis à l'étranger et les besoins du marché du travail d'ici.

En conséquence, il est essentiel que le Conseil régional et la Direction régionale jouent un rôle de premier plan auprès de cette clientèle. Des actions particulières seront entreprises, en partenariat avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les réseaux de l'éducation et les organismes de développement de l'employabilité, afin de minimiser les obstacles à leur intégration et à leur maintien en emploi.

3- LES EFFETS DU VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les effets du vieillissement de la main-d'œuvre se font déjà sentir, puisqu'en 2007 plus de la moitié des embauches ont découlé du remplacement définitif d'employés (ayant pris leur retraite ou ayant décidé de changer d'emploi)[24], et cela ira en s'accroissant. Comme nous l'avons démontré au chapitre précédent, la baisse de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre représente un défi important pour les entreprises, qui devront compenser les 94 500 départs à la retraite prévus d'ici 2013 sur l'île de Montréal.

Toutefois, la planification de la relève et la succession d'affaires semblent peu préoccuper les entreprises, qui ne tiennent pas compte des défis que poseront bientôt les difficultés de remplacement de leur main-d'œuvre en raison des départs à la retraite[25]. Nous savons que les PME ont souvent peu de moyens pour se doter d'une structure en vue d'organiser et de planifier la relève de leur main-d'œuvre. Or, 97 % des établissements de l'île de Montréal comptent moins de 100 employés, et près de 50 % en comptent moins de cinq[26]. Par ailleurs, c'est dans le secteur manufacturier que les départs à la retraite seront les plus nombreux.

Il est donc impératif que le Conseil régional et la Direction régionale, en concertation avec leurs principaux partenaires économiques, dont le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, intensifient leurs interventions auprès des entreprises du territoire afin de les sensibiliser aux importants besoins de remplacement de leur main-d'œuvre découlant du vieillissement de la population, et de favoriser le développement de meilleures pratiques d'affaires en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

4- LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET SES EFFETS SUR LA PRODUCTIVITÉ

Dans un contexte de mondialisation et de vieillissement de la main-d'œuvre, l'augmentation ou, à tout le moins, le maintien du niveau de vie de la population d'une région[27] doit se fonder davantage sur la productivité des entreprises[28] et pas exclusivement sur la seule croissance de l'emploi. C'est dans cette optique que le Conseil régional et la Direction régionale, de concert avec leurs partenaires économiques, dont le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, comptent s'investir dans leurs champs de compétence, soit la gestion des ressources humaines et la formation auprès des entreprises présentant un potentiel de gain de productivité.

Plus précisément, les efforts déployés pour intégrer au marché du travail le plus grand nombre possible de personnes doivent nécessairement être accompagnés de mesures favorisant l'accroissement de la productivité afin de permettre le maintien ou l'amélioration du niveau de vie. Outre l'investissement en recherche et développement et dans les équipements, le capital humain[29], généralement mesuré par le niveau de scolarité de la main-d'œuvre, constitue un déterminant important de l'évolution de la productivité.

Or, comme il a été exposé au chapitre précédent, Montréal présente un retard important sur les autres grandes villes nord-américaines à l'égard du développement des compétences et de la formation de la main-d'œuvre. D'ailleurs, selon l'étude de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)[30], le grand Montréal occupe une position de queue en matière de productivité comparativement à plusieurs métropoles canadiennes et américaines. Par ailleurs, les grandes entreprises sont le principal moteur de la diffusion des technologies avancées et de la productivité. Le fait que l'île de Montréal soit composée essentiellement de petites et moyennes entreprises peut expliquer une partie de son retard en cette matière, notamment parce que ces entreprises n'ont pas les moyens de développement des grandes entreprises. Il est donc essentiel de soutenir le développement de leur main-d'œuvre et d'influer sur leur capacité d'accroître leur productivité, et d'ainsi créer des emplois et contribuer à maintenir le niveau de vie.

24 Selon l'Enquête sur les besoins en main-d'œuvre des établissements de l'île de Montréal.
25 Selon les résultats de l'Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre des entreprises de l'île de Montréal de 2005.
26 Registre des entreprises, décembre 2009.
27 Généralement, mesuré par le ratio du produit intérieur brut (PIB) par habitant, soit PIB/Population totale.
28 Nous faisons référence ici uniquement à la productivité du travail, soit la production par heure travaillée, qui est la mesure généralement utilisée.
29 S'entend de l'ensemble des capacités, connaissances et compétences qu'une personne acquiert au cours de sa vie par l'entremise de l'éducation, de la formation et de l'expérience et qui améliore sa productivité sur le marché du travail ainsi que dans ses autres activités.
30 OCDE, Examens territoriaux de l'OCDE : Montréal, Canada, 2004.

6. Le Plan emploi métropole

6. Le Plan emploi métropole

Le Québec et Montréal ont mieux résisté à la récession que leurs voisins. En effet, la région métropolitaine de Montréal a perdu moins d'emplois que la plupart des autres grandes agglomérations urbaines de l'Amérique du Nord. D'ailleurs, le taux de chômage de la région métropolitaine de Toronto a dépassé celui de Montréal.

Toutefois, comme il a été présenté au chapitre quatre, l'île de Montréal a été plus fortement touchée que les autres régions du Québec et de la RMR de Montréal. En somme, l'île de Montréal a connu une perte de 37 900 emplois en 2009, représentant une baisse de 4 %. Dans le reste de la RMR, Laval est la seule autre région ayant enregistré une perte d'emplois, soit 5 800 emplois représentant une baisse de 2,9 %, alors que les autres régions de la RMR ont plutôt enregistré une hausse de 24 100 emplois. Dans l'ensemble du Québec, 37 500 emplois ont été perdus, représentant une baisse de 1 %.

La performance économique de Montréal est la principale source d'impulsion à la reprise économique du Québec. Le marché du travail montréalais représente 24 % des emplois du Québec et l'activité économique de la région représente 35 % du PIB du Québec. Il est donc impératif de soutenir la reprise économique et la relance de l'emploi de la région métropolitaine puisqu'elle est le moteur du développement économique du Québec.

Rappelons que des actions avaient été prises avant même le début de la récession, lesquelles ont eu des effets fort positifs en permettant d'atténuer ses effets sur le marché du travail. Plus spécifiquement, la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus a permis d'offrir un soutien aux personnes faisant des démarches en vue de s'intégrer durablement au marché du travail, ainsi qu'aux personnes qui avaient perdu leur emploi.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a annoncé, à l'occasion du Discours sur le budget 2010-2011, le Plan emploi métropole afin de répondre à la situation économique plus difficile et particulière de l'île de Montréal. Ce plan repose sur une stratégie métropolitaine de la relance de l'emploi par la mise en œuvre de 10 mesures articulées autour de deux axes d'intervention. Cinq de ces mesures bénéficieront d'un financement additionnel de 20 millions de dollars sur deux ans annoncé dans le cadre du Budget 2010-2011. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) rendra disponible un montant de 10 millions de dollars en 2010-2011 pour une mesure particulière (mesure 4 du tableau suivant).

6. Le Plan emploi métropole

Axes d'intervention	Mesures
Développement des compétences de la main-d'œuvre	1. Mieux intégrer l'offre de services aux entreprises dans la métropole*. 2. Favoriser l'adéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de formation en soutenant des activités d'analyse qui permettent de définir les besoins en matière de formation de la main-d'œuvre et leur évolution par rapport à l'offre de formation professionnelle et technique. 3. Tenir dans la métropole un événement mobilisateur sur l'emploi, au printemps 2011, afin d'assurer la pleine contribution de l'ensemble des acteurs métropolitains au développement de l'emploi. 4. Assurer aux entreprises présentant des risques de ralentissement économique* un soutien additionnel en matière de formation : mise en place, par la CPMT, du programme Soutien aux entreprises de la métropole pour l'emploi et la relance (SEMER) et appui supplémentaire d'Emploi-Québec aux entreprises dans leurs efforts en matière de formation et de gestion des ressources humaines. 5. Inciter les travailleurs des secteurs stratégiques provenant de l'extérieur du Québec à s'établir dans la métropole et à y demeurer, entre autres par des approches particulières visant les personnes immigrantes et étudiants étrangers en formation dans le secteur des technologies de l'information (projets d'alternance travail-études).
Appuis aux chercheurs d'emploi	6. Assurer des activités de placement assisté qui facilitent l'arrimage entre les entreprises et les chercheurs d'emploi. 7. Adopter, à l'endroit des nouveaux arrivants, une approche particulière basée sur un continuum d'intervention en assurant une meilleure intégration des mesures d'Emploi-Québec et des mesures du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 8. Faire connaître aux nouveaux arrivants les possibilités d'emploi dans les autres régions du Québec et leur faciliter l'accès à ces emplois. 9. Contribuer à la mise sur pied d'un service intégré de reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences. 10. Soutenir les travailleurs touchés par les conversions industrielles, en facilitant leur reclassement ainsi que l'évaluation et la reconnaissance de leurs compétences et en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour répondre aux besoins du marché du travail de la métropole.

* Mesures ayant obtenu des crédits budgétaires additionnels dans le cadre du Budget 2010-2011[31].

Outre les efforts d'Emploi-Québec, la mise en œuvre du Plan emploi métropole requiert la collaboration étroite du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT), et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Plus précisément, la Direction régionale et le Conseil régional mettront en œuvre des actions particulières relatives au Plan emploi métropole en 2010-2011 dans le cadre de ce Plan d'action régional. Le Plan emploi métropole fait donc partie intégrante du Plan d'action régional 2010-2011.

31 Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Plan emploi métropole. Mobiliser-Former-Prospérer. Pour une économie de classe mondiale. 2010. (www.emploiquebec.net/publications/pdf/00_admin_plan_emploi_metropole.pdf).

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

La présente section porte sur les axes d'intervention régionaux, sur les stratégies régionales et sur les actions régionales particulières, lesquels sont en concordance avec les orientations nationales et les enjeux[32] déterminés par le Conseil régional, ainsi que sur les cibles de résultats à atteindre par la Direction régionale pour l'exercice 2010-2011, incluant les objectifs supplémentaires reliés au Pacte pour l'emploi et au Pacte pour l'emploi Plus.

Afin de tenir compte de l'évolution récente du marché du travail et des différents travaux réalisés au cours des deux dernières années, des ajustements ont été apportés par le Conseil régional uniquement aux stratégies concernant les services publics d'emploi telles qu'elles avaient été déterminées initialement dans le cadre du cycle de planification 2008-2011, soit pour les orientations un à trois. Par ailleurs, des actions locales seront définies pour chacune des stratégies, notamment dans les plans d'action des regroupements de centres locaux d'emploi (CLE).

Orientation 1- Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises et soutenir la relance de l'emploi.

Axe d'intervention 1 – Intervenir de façon proactive auprès des travailleurs (personnes en emploi et prestataires de l'assurance-emploi) et des entreprises.

Stratégies régionales déterminées par le CRPMT relativement à l'axe d'intervention

- Poursuivre la veille régionale relativement à la situation économique et assurer, entre autres, un suivi rigoureux du marché du travail et des licenciements collectifs dans la région de l'Île-de-Montréal.
- Mettre à profit les sommes et les mesures reliées au Pacte pour l'emploi Plus afin de soutenir les entreprises et les travailleurs en difficulté (personnes en emploi et prestataires de l'assurance-emploi).
- Soutenir la mise en œuvre du Plan emploi métropole.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Analyser les données relatives aux licenciements collectifs afin de déceler les impacts sectoriels et les tendances, et alimenter les équipes des différentes mesures et services.
- Estimer les besoins de formation à temps partiel des travailleurs en emploi et leur offrir des formations afin de les aider à augmenter leurs compétences.
- Fournir une offre de formation diversifiée en francisation de travailleurs en emploi de sorte à joindre tant les travailleurs faiblement qualifiés ciblés par le Pacte pour l'emploi et les travailleurs du commerce de détail, que ceux des entreprises de moins de 50 employés priorisés à la suite de l'événement « Rendez-vous des gens d'affaires ».
- Collaborer aux travaux conjoints avec Éducation Montréal de développement d'un outil de veille régional d'adéquation formation-emploi.
- Accélérer l'implantation d'un Centre d'exploration des métiers et des professions en collaboration avec Éducation Montréal et la Conférence régionale des élus.
- Mettre en place des équipes tactiques de placement assisté pour faciliter l'arrimage entre les chercheurs d'emploi et les entreprises.
- Mettre en place une approche spécifique de continuum des mesures d'Emploi-Québec et celles du MICC pour les nouveaux arrivants.
- Développer les compétences techniques des travailleurs à risque de perte d'emploi ou faiblement qualifiés, notamment par des formations se donnant en entreprises, de manière à soutenir le développement des compétences des travailleurs et la productivité des entreprises.
- Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) auprès des individus et des entreprises inscrits au Placement en ligne (PEL) pour la recherche d'emploi ou le recrutement de personnel.
- Cibler les entreprises particulièrement affectées par la récession et agir de manière proactive auprès d'elles, notamment en faisant la promotion des mesures et services d'Emploi-Québec auprès de Service Canada.

32 L'énoncé des enjeux déterminés par le Conseil régional a été modifié de manière à l'harmoniser avec les axes d'intervention reliés aux orientations 4 et 5.

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

Les cibles de résultats reliées à l'orientation 1

Île-de-Montréal				Ensemble du Québec
Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Résultats au 31 mars 2010*	Cibles 2010-2011	Cibles 2010-2011
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	36 594	36 840	36 594	169 239
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	11 858	9 580	11 858	59 547

* Résultats préliminaires

Orientation 2- Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

Axe d'intervention 1 – Faire évoluer l'offre et la prestation de services d'Emploi-Québec en fonction des nouvelles réalités des clients individus et de l'évolution prévue du marché du travail, en concertation avec les partenaires concernés (Enjeu 1 déterminé par le CRPMT).

Stratégies régionales déterminées par le CRPMT relativement à l'axe d'intervention

- Partager avec les ressources externes, les établissements scolaires, le MICC, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les autres partenaires, les réalités et l'évolution des clients individus et des réalités du marché du travail que vivent ces clientèles, notamment en :
  - améliorant la connaissance des clientèles cibles (femmes, jeunes, 45 ans et plus, personnes immigrantes et minorités visibles, personnes handicapées, personnes judiciarisées).
- Assurer une plus grande flexibilité dans l'application des programmes et mesures, et ce, notamment en :
  - faisant des représentations nécessaires auprès des autorités concernées lorsque ces programmes et mesures ne répondent pas aux besoins de la réalité montréalaise;
  - mettant en place des projets pilotes ou expérimentaux adaptés aux problématiques particulières.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Impliquer les organismes externes dans la réflexion visant à mieux répondre à l'évolution du marché du travail et aux besoins de la clientèle.
- Améliorer la connaissance des clientèles cibles qui sont servies par les organismes en implantant un outil trimestriel de suivi de la clientèle.
- Développer un site Internet qui répertorie l'ensemble des projets spéciaux à l'intention des personnes immigrantes et des minorités visibles.
- Mettre à jour le portrait des jeunes.
- Réaliser un portrait des femmes de la région de Montréal.
- Réaliser et diffuser dans le cadre de l'entente spécifique avec le MICC les deux projets de recherche suivants : une recherche statistique et analytique sur les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles en collaboration avec l'INRS; une recherche-action auprès des femmes immigrantes en collaboration avec le CAMO-PI.
- Développer et offrir des sessions d'information sur les secteurs d'activité économique à l'intention des intervenants des ressources externes et diffuser un bulletin d'information sur l'information sur le marché du travail (IMT) à leur intention.
- Développer et diffuser un bulletin montréalais sur l'état et l'évolution du marché du travail.
- Développer des outils promotionnels destinés aux agents d'aide à l'emploi, conseillers aux entreprises et employeurs pour encourager l'intégration et l'embauche des personnes handicapées.

- Réaliser un projet pour une formation en assurance de dommages pour une clientèle handicapée.
- Réaliser un projet pilote de formation pour une clientèle judiciarisée.
- Proposer à la Direction des services aux entreprises et des mesures de formation des projets pilotes, notamment en matière de soutien à la reconnaissance des acquis et des compétences dans le cadre de l'entente spécifique régionale sur l'immigration.
- Participer aux travaux de suivi de l'entente interministérielle MICC-MESS, visant à favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles.

Axe d'intervention 2 – Intégrer et maintenir en emploi les personnes faisant partie des minorités visibles et celles issues de l'immigration, particulièrement celles issues de l'immigration récente (Enjeu 2 déterminé par le CRPMT).

Stratégies régionales déterminées par le CRPMT relativement à l'axe d'intervention

- Cibler des actions prioritaires visant à contrer les obstacles identifiés à l'intégration et au maintien en emploi de ces clients (exemples : maîtrise de la langue française, reconnaissance des acquis, etc.) par l'entremise, entre autres, de projets pilotes et d'actions concertées avec le MELS, le MICC et les réseaux de l'éducation.
- Sensibiliser et outiller les entreprises (syndicat et employeur) sur le processus d'embauche des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles ainsi que sur la gestion de la diversité et des bonnes pratiques à cet égard.
- Mobiliser et impliquer les leaders des communautés, la Conférence régionale des élus, le MICC, les réseaux de l'éducation, les organismes en développement de l'employabilité et les intervenants auprès de ces clientèles pour établir des actions concertées afin de mieux répondre à leurs besoins.
  - Dans le cadre d'une entente spécifique régionale triennale, contribuer à l'atteinte des objectifs du Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles (PARMI).
- Assumer un leadership auprès des autorités nationales quant aux problématiques d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles et arrimer les actions interrégionales à l'égard de ces clientèles.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Accroître les interventions en francisation dans les entreprises (par le biais d'activités de promotion).
- Accentuer la mise en oeuvre de projets avec reconnaissance des acquis de niveau collégial, surtout pour la clientèle immigrante.
- Développer des outils pour les agents des centres locaux d'emploi (CLE) afin de faciliter le recours à la reconnaissance des acquis pour la clientèle.
- Accroître les interventions au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME).
- Soutenir le comité immigration du Conseil régional dans l'élaboration du « Plan d'action » dans le cadre de Défi Montréal.
- Déployer la stratégie élaborée par les ministères impliqués dans la gestion de la diversité culturelle.
- Réviser le « Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi » à la suite du sondage réalisé auprès d'entreprises l'ayant utilisé.
- Soutenir le comité immigration du Conseil régional dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du « Plan de mobilisation » dans le cadre de Défi Montréal.
- Participer à l'entente spécifique régionale sur l'immigration et à son comité de suivi.
- Contribuer aux travaux portant sur la régionalisation et la Passerelle pour l'emploi en région dans le cadre de l'entente interministérielle MICC/MESS en matière d'immigration.
- Collaborer au comité immigration de la Table métropolitaine, afin d'assurer la complémentarité et la cohérence des actions dans la région métropolitaine.

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

Les cibles de résultats reliées à l'orientation 2

	Île-de-Montréal			Ensemble du Québec
Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Résultats au 31 mars 2010*	Cibles 2010-2011	Cibles 2010-2011
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	77 023	80 902	75 000	302 500
Nombre de personnes en emploi aprés avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	32 780	26 527	32 780	150 339
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	25 800	26 966	25 800	95 000
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi aprés avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 860	6 907	7 500	38 950
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	28 200	35 072	29 912	43 000
Nombre de personnes immigrantes en emploi aprés avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi (1)	N / A	10 059	10 078	N / A

* Résultats préliminaires

(1) Indicateur de résultats spécifique, établi par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Orientation 3- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.

Axe d'intervention 1 – Agir sur la gestion des ressources humaines des entreprises dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre (Enjeu 3 déterminé par le CRPMT).

Stratégies régionales déterminées par le CRPMT relativement à l'axe d'intervention

- Favoriser l'adoption de meilleures pratiques d'affaires en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et en gestion des ressources humaines dans les entreprises en collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) et les autres partenaires économiques.
  - Sensibiliser les entreprises sur la réalité du vieillissement de la main-d'œuvre.
  - Favoriser l'adoption de meilleures pratiques d'affaires dans le recrutement du personnel, le maintien en emploi et le développement de la relève.
  - Favoriser la concertation entre les employeurs, les employés et les organisations syndicales dans le développement et la mise en œuvre de ces meilleures pratiques.
- Favoriser l'adoption de meilleures pratiques d'affaires en gestion prévisionnelle de la relève « entrepreneuriale ».
- Explorer d'autres stratégies de placement et en développer de nouvelles, le cas échéant.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Promouvoir et réaliser des interventions en lien avec l'adoption de meilleures pratiques d'affaires, et poursuivre la collaboration avec les conseillers du MDEIE et les autres partenaires économiques en favorisant les interventions complémentaires.
- Produire une étude diagnostique sur les problématiques, entre autres d'attraction-rétention, concernant quatre professions dans le domaine de la santé, soit les infirmières auxiliaires, les préposés aux bénéficiaires, les auxiliaires familiales et les secrétaires médicales.
- Réaliser une enquête auprès des entreprises sur la planification et la gestion de la main-d'œuvre et du capital humain, comportant un volet immigration.

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

- Promouvoir les sessions du MDEIE sur les meilleures pratiques d'affaires.
- Favoriser l'utilisation optimale de Placement en ligne et de l'IMT en ligne pour aider les employeurs dans leurs recherches de travailleurs (par exemple : créer et diffuser un nouveau séminaire).

Axe d'intervention 2 – Agir sur le développement de la main-d'œuvre en vue d'accroître la productivité des entreprises (Enjeu 4 déterminé par le CRPMT).

Stratégies régionales déterminées par le CRPMT relativement à l'axe d'intervention

- Offrir le soutien d'Emploi-Québec aux entreprises dans des activités liées à sa mission, soit la formation et la gestion des ressources humaines.
  - Développer, en collaboration avec le MDEIE, des outils d'analyse pour cibler les entreprises et les secteurs où il peut y avoir des améliorations de la productivité.
  - Renforcer la collaboration avec les autres partenaires économiques intervenant auprès des entreprises, dont les comités sectoriels, afin d'établir des actions régionales concertées.
  - Favoriser la concertation entre les employeurs, les employés et les organisations syndicales dans la mise en place d'activités visant le développement de la main-d'œuvre.
- Adapter l'offre et la prestation de services d'Emploi-Québec aux réalités des clients entreprises et de l'évolution du marché du travail en concertation avec les partenaires concernés.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Identifier les secteurs prioritaires, développer des outils et cibler les entreprises présentant un potentiel de gain de productivité, et ce, en collaboration avec le bureau régional du MDEIE afin d'orchestrer nos actions.
- Sensibiliser les intervenants externes à la reconnaissance des compétences et aux programmes d'apprentissage en milieu de travail.
- Assurer le déploiement des mesures inscrites à l'entente MICC-MESS destinée aux entreprises de la région de Montréal.
- Effectuer une enquête sur les retombées réelles pour l'entreprise concernant les informations diffusées dans les séminaires d'Emploi-Québec.
- Finaliser l'analyse des facteurs ayant un impact sur la productivité pour lesquels Emploi-Québec peut intervenir et de la pertinence d'adapter ses interventions à cet égard.
- Développer une meilleure connaissance du portrait des entreprises sur l'île de Montréal.

Les cibles de résultats reliées à l'orientation 3*

	Île-de-Montréal			Ensemble du Québec
Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Résultats au 31 mars 2010*	Cibles 2010-2011	Cibles 2010-2011
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	2 230	2 297	2 000	11 700
Nombre de nouvelles ententes de qualification	622	610	622	n.d.

* Résultats préliminaires

Orientation 4- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable, au nom du gouvernement du Québec, de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du plan d'action gouvernemental qui en découle, lui-même adopté en 2004. Ce plan d'action doit faire l'objet d'une mise à jour en 2010, et ce, sur la base des résultats

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

des consultations « Rendez-vous de la solidarité 2009 ». Essentiellement, la stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe par :

- Les services publics d'emploi, favorisant l'insertion en emploi d'un nombre maximal de personnes aptes au travail;
- Les services de solidarité sociale, incluant un soutien financier assurant aux personnes qui ne peuvent travailler la couverture de leurs besoins essentiels et le soutien à la participation sociale et préparatoire à l'emploi.

Les axes d'intervention et les stratégies qui suivent concernent plus spécifiquement les services de solidarité sociale.

Axe d'intervention 1 – Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies.

Stratégie régionale reliée à l'axe d'intervention

- Assurer une gestion efficace des programmes d'Aide sociale, de Solidarité sociale et d'Alternative jeunesse, et des programmes spécifiques.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Poursuivre la promotion d'Alternative jeunesse avec la clientèle jeunesse.
- Offrir des séances d'information aux intervenants des organismes externes ainsi qu'à la population sur l'offre de services d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention 2 – Accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers les mesures d'emploi et mettre à profit les sommes additionnelles consenties par le Pacte pour l'emploi.

Stratégies régionales reliées à l'axe d'intervention

- Sensibiliser et responsabiliser le personnel de la solidarité sociale et des services publics d'emploi à l'importance de leur rôle dans la mobilisation et la mise en mouvement des prestataires de l'aide financière de dernier recours.
- Adapter le processus de repérage au profil de cette clientèle afin de mieux la cibler et de la diriger vers les mesures adéquates qui favoriseront sa mise en mouvement.
- Faciliter la transition des clientèles qui terminent leur participation au Programme d'aide et d'accompagnement social vers les mesures d'employabilité ou l'emploi.
- Explorer des solutions à mettre en place afin de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des prestataires de l'aide financière de dernier recours qui présentent des limitations socio-économiques.

L'action régionale particulière reliée à ces stratégies est :

- Développer des outils pour les organismes partenaires du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) pour des passerelles pertinentes vers la formation de métiers semi-spécialisés lorsque cela est approprié.

La cible de résultats reliée à l'orientation nationale 4

Île-de-Montréal				Ensemble du Québec
Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Résultats au 31 mars 2010*	Cibles 2010-2011	Cibles 2010-2011
Sorties de l'aide financière de dernier recours	20 147	18 328	19 871	64 993

* Résultats préliminaires

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

Orientation 5- Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat, et à mettre en œuvre une offre de services au meilleur coût qui réponde le plus possible aux besoins des citoyens. Cette orientation interpelle les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Elle est aussi en lien avec le premier enjeu du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Il est important de préciser que plusieurs stratégies ont été revues ou n'ont tout simplement pas été reconduites étant donné l'évolution organisationnelle importante au cours de la dernière année, notamment dans le cadre du continuum de services et de l'intégration des services de solidarité sociale de l'ex-Ville de Montréal.

Axe d'intervention 1 – S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État.

Stratégies régionales reliées à l'axe d'intervention

- Consolider la gestion intégrée des services d'emploi et de solidarité sociale sur le territoire de l'Île-de-Montréal.
- Consolider et effectuer le suivi de l'implantation du « Traitement administratif de l'attribution initiale » à la Solidarité sociale et assurer son arrimage avec la convergence des activités d'accueil, d'évaluation et de référence et le mettre en œuvre dans les CLE de quartier.
- Poursuivre les travaux visant l'implantation d'un continuum de services.
- Établir des liens entre les grands dossiers de la vision organisationnelle et le continuum de services.
- Effectuer une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre afin d'améliorer l'efficience dans un contexte de rareté des ressources.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Soutenir le déploiement des services d'emploi dans tous les CLE.
- Consolider les équipes de travail à la suite des réorganisations territoriales.
- Collaborer à la formation du personnel pour le volet Information du marché du travail (IMT).

Axe d'intervention 2 – Assurer une saine gestion des ressources humaines.

Stratégies régionales reliées à l'axe d'intervention

- S'assurer que les valeurs de qualité de vie au travail et santé des personnes se reflètent à tous les niveaux de l'organisation.
- Assurer un leadership régional en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO).
- Adapter l'offre de services en matière de gestion des ressources humaines aux besoins des gestionnaires.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Mettre en œuvre la démarche de qualité de vie au travail.
- Mettre à jour l'exercice de GPMO afin de dresser un portrait des mouvements de personnel, planifier les besoins de main-d'œuvre, préparer la relève et assurer le transfert des compétences.

Axe d'intervention 3 – Poursuivre l'harmonisation des processus et façons de faire en matière de solidarité sociale à la suite de la fusion des deux unités administratives de l'île de Montréal.

Stratégie régionale reliée à l'axe d'intervention

- Poursuivre l'uniformisation des processus opérationnels reliés au traitement des dossiers des travailleurs autonomes et revoir l'offre de services en ce domaine.

7. Les axes d'intervention régionaux, les stratégies régionales et leurs cibles

Axe d'intervention 4 – Poursuivre la réorganisation territoriale et l'amélioration des services dans la région de l'Île-de-Montréal.

Stratégies régionales reliées à l'axe d'intervention

En matière de solidarité sociale

- Compléter la centralisation des dossiers des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans trois centres de services spécialisés.

En matière d'emploi

- Favoriser l'arrimage des services aux entreprises et des services aux individus à la suite du regroupement des ressources dédiées à ces activités.
- Consolider les services aux entreprises sur l'île de Montréal.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Identifier et proposer des priorités pour la mise en œuvre des pratiques d'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises.
- Développer des activités pour favoriser la consolidation des services aux entreprises.

Axe d'intervention 5 – Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

Stratégies régionales reliées à l'axe d'intervention

- Assurer une gestion efficace des prestations spéciales dont les sommes versées à l'égard du traitement des frais de séjour reliés aux cures de désintoxication.
- Évaluer la pertinence de développer ou de reconduire divers projets de conformité visant la justesse des sommes versées aux clientèles.
- S'inscrire dans la politique d'assurance-qualité portant sur les services aux individus et aux entreprises, ainsi que les services offerts par les intervenants externes.

Les actions régionales particulières reliées à ces stratégies sont :

- Mettre en place la Direction de la qualité et de la conformité.
- Mettre en place un plan régional en matière de conformité.

Les cibles de résultats reliées à l'orientation 5 (volet solidarité sociale)

	Île-de-Montréal			Ensemble du Québec
Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Résultats au 31 mars 2010*	Cibles 2010-2011	Cibles 2010-2011
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale	10 jours	9,3 jours	10 jours	10 jours
Proportion de plaintes traitées avec recommandation de modification	n.d.	n.d.	25,0 %	25,0 %
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21,0 %	17,8 %	21,0 %	21,0 %

* Résultats préliminaires

8. Les ressources

8. Les ressources

D'une part, l'aide offerte aux personnes et aux entreprises est financée principalement par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT), qui permet de mettre en œuvre des activités et, dans le cadre de certaines mesures, d'offrir un soutien du revenu. Le tableau qui suit présente le budget d'intervention dont dispose en 2010-2011 la région de l'Île-de-Montréal et met en lumière les sommes additionnelles allouées pour la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus[33].

(En milliers de dollars)

Budget de base

153 930,1

+

Somme allouée pour :

Pacte pour l'emploi

25 753,5

+

Somme allouée pour :

Pacte pour l'emploi Plus

31 124,7

=

TOTAL

210 808,3

D'autre part, comme nous l'avons précisé au chapitre deux, la Direction régionale compte sur plus de 1 300 employés dans son réseau de CLE et au bureau régional pour mener à bien sa mission. Le tableau suivant présente la répartition des effectifs par catégorie d'emploi (avril 2010).

Répartition des effectifs - DRIM

Catégorie	Administration	Emploi	Entreprise	Solidarité sociale	Total	
					Nombre	Pourcentage
Cadres	57	0			57	4 %
Personnel administratif *	260	3	2	6	271	20 %
Conseillers aux personnes et aux entreprises, et agents de développement industriel	29	33	41	7	110	8 %
Agents de recherche et de planification socioéconomique **	13	0			13	1 %
Agents d'aide socioéconomique	21	315	40	475	851	62 %
Enquêteurs				66	66	5 %
Total — Nombre	380	351	83	554	1 368	100 %
Total — Pourcentage	28 %	26 %	6 %	40 %		

* Regroupe un ensemble de corps d'emplois en support aux opérations ou exerçant des fonctions de coordination et de conseil auprès des gestionnaires, tels qu'agent de bureau, technicien en administration, technicien en informatique, agent de secrétariat et attaché d'administration.

** Regroupe plusieurs corps d'emplois exerçant des fonctions d'analyse et de conseil, particulièrement en matière de planification et d'information sur le marché du travail, tels qu'analyste du marché du travail, économiste et conseiller à la diffusion de l'information sur le marché du travail.

33 La répartition par CLE du budget du Fonds de développement du marché du travail est présentée à l'annexe 4.

9. Les facteurs de contingence

9. Les facteurs de contingence

Plusieurs facteurs peuvent influer sur la capacité à répondre aux enjeux du marché du travail montréalais, à mettre en œuvre les stratégies déterminées par le Conseil régional et à atteindre les cibles signifiées à la Direction régionale en matière d'emploi et de solidarité sociale. Ce sont ces facteurs que nous nommons « facteurs de contingence ».

L'effet de la récession et la relance modérée de l'emploi anticipée en 2010

Les nombreuses pertes d'emploi subies au cours de la dernière récession maintiendront la pression sur la demande de services d'emploi en 2010. Comme il a été démontré au chapitre trois, le marché du travail de l'île de Montréal est celui qui, toutes proportions gardées, a subi le plus les contrecoups de la récession. Également, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de prestataires de l'aide sociale nécessitant des services d'Emploi-Québec demeure élevé, la tendance étant même à la hausse chez ces derniers.

Ce facteur est d'autant plus important que les pertes d'emplois ont principalement touché les personnes les plus vulnérables, soit les jeunes de moins de 24 ans, les travailleurs de 55 ans et plus, les immigrants récents et les personnes moins scolarisées. En outre, les chômeurs sont principalement issus d'entreprises du secteur manufacturier et de professions demandant un niveau de compétence élémentaire ou intermédiaire (diplôme d'études secondaires et moins ou diplôme d'études professionnelles) et offrant peu de possibilités d'emploi à moyen terme. D'une part, ces personnes présentent un risque non négligeable de chômage prolongé et d'éloignement du marché du travail. Elles nécessitent des interventions plus longues, plus structurées, et un suivi plus serré. D'autre part, le contexte actuel ne favorise pas encore une réintégration rapide au marché du travail, la relance de l'emploi ne devant se faire sentir que très progressivement. En conséquence, la pression sur la capacité du réseau à répondre aux besoins de ce bassin de clientèles demeurera très élevée en 2010.

La fin du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus

Les budgets et les cibles ont été ajustés à la hausse dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus, et 2010-2011 est la dernière année prévue pour les mesures reliées à ces stratégies. Cependant, l'accroissement de l'affluence des clientèles en raison de la conjoncture économique difficile en 2009 a eu pour conséquence qu'un nombre plus élevé d'activités entreprises en 2009-2010 se poursuivront en 2010-2011. La poursuite d'activités auprès de personnes qui bénéficient actuellement des mesures d'Emploi-Québec réduit d'autant la capacité d'accueillir plus de clientèles et de mener de nouvelles activités.

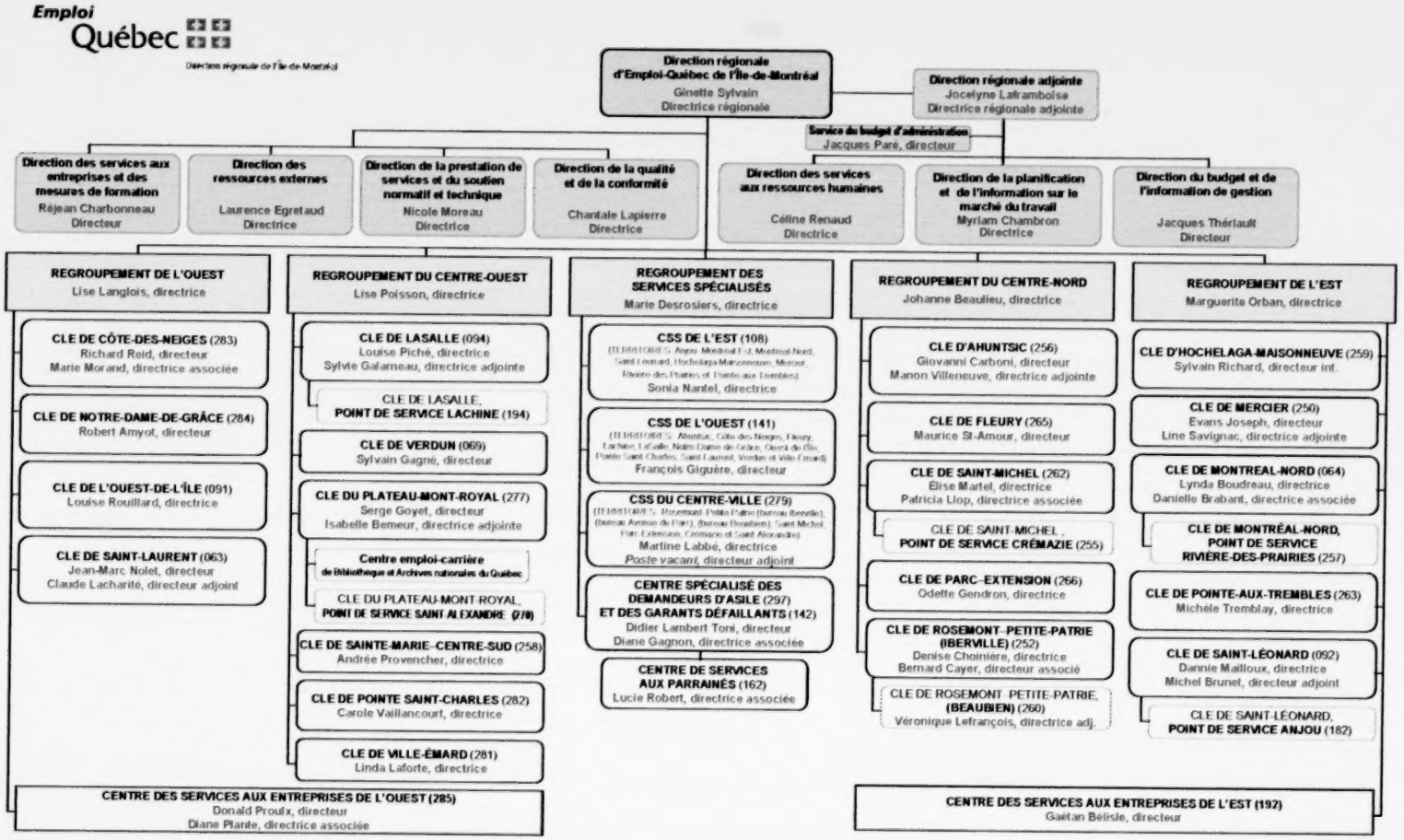
Le renouvellement du personnel

Un défi supplémentaire pour la région de Montréal, et ce, pour les prochaines années, est le manque d'effectifs attribuable aux nombreux départs à la retraite et aux difficultés de recrutement. En effet, la Direction régionale affiche un taux de roulement environ 1,5 fois plus élevé que l'ensemble du MESS. Ce taux atteignait 12,6 % en date de mai 2009, dépassant également celui de l'ensemble de la fonction publique, qui se situait à 10,1 % en 2008-2009.

Dans ce contexte, la perte d'expertise occasionnée par les départs à la retraite ainsi que les longues périodes de formation et d'acquisition d'expérience font que les nouveaux employés ne peuvent à court terme être aussi efficaces que leurs prédécesseurs. Il importe également de mentionner que les ressources externes sur le territoire montréalais, qui offrent plusieurs services spécialisés à nos clientèles, sont également aux prises avec des difficultés de recrutement et de perte d'expertise.

10. Annexes

Annexe 1 : Organigramme de la Direction régionale



Annexe 2 : Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Président
Gaétan Châteauneuf, vice-président,
Conseil central de Montréal (CSN)

Vice-présidents
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines,
Vêtements Peerless inc.
Louise Hodder, directrice générale, Corporation de développement économique et communautaire Centre-Sud/Plateau-Mont-Royal

Secrétaire
Rogério Correia, adjoint à la directrice régionale

Membre d'office
Ginette Sylvain, directrice régionale, Emploi-Québec

Représentants des entreprises
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines,
Vêtements Peerless inc.
Lise Aubin, vice-présidente exploitation et administration,
Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Norman Chenail, exécutif senior en ressources humaines,
NMC et associés
Pierre Duguay, président, Com-Inter Communications
Sébastien Leblanc, président, Aimanto Attraction Rétention
Éric Méthot, directeur personnes et culture, RONA

Représentants de la main-d'œuvre
Flavie Achard, responsable de l'éducation,
Conseil central de Montréal (CSN)
Gaétan Châteauneuf, vice-président,
Conseil central de Montréal (CSN)
Sylvie Majeau, conseillère syndicale,
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Gilles Paquette, conseiller syndical,
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Francine Richer, responsable de la formation,
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Michel Thibault, secrétaire général,
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Représentants des organismes communautaires
Diane Cormier, directrice, Club de recherche d'emploi
Montréal Centre-Ville
Louise Hodder, directrice générale, Corporation de développement économique et communautaire Centre-Sud/Plateau-Mont-Royal

Représentants du milieu institutionnel
Monique Courcelles, conseillère en formation et développement,
Formation Experts de Montréal
Mary Ann Desjardins, directrice du Réseau de la formation professionnelle, Commission scolaire de Montréal
Sylvie Gravel, professeure, Université du Québec à Montréal,
Département organisation et ressources humaines,
École des sciences de la gestion
Hervé Pilon, directeur général, Cégep André-Laurendeau

Représentants ministériels (sans droit de vote)
Ahmed Benbouzid, directeur – Développement social,
Conférence régionale des élus (CRE) de Montréal
Francis Culée, directeur régional, ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport (MELS)
Johanne Dumont, directrice, Direction du développement régional et métropolitain, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)
Alain Houde, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)
Charlotte Poirier, directrice régionale, Services Immigration-Québec de Montréal, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

Annexe 3 : Définitions des principaux indicateurs du marché du travail

Chômeurs : Personnes sans emploi qui cherchent activement un emploi.

Emploi : Nombre de personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à celle des « personnes occupées » de Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active.

L'emploi à **temps partiel** tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

L'emploi à **temps plein** tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Population active : Nombre de personnes au travail ou en chômage parmi la population de 15 ans et plus.

Population de 15 ans et plus : Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'établissements et des membres des Forces canadiennes.

Taux d'activité : Population active divisée par la population de 15 ans et plus, multipliée par 100.

Taux d'emploi : Emploi divisé par la population de 15 ans et plus, multiplié par 100.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs divisé par la population active, multiplié par 100.

Annexe 4 : Répartition par CLE du budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

(En milliers de dollars)

Centres locaux d'emploi (CLE)	Individus	Entreprises	Total
Hochelaga-Maisonneuve	1 242,0	293,5	1 535,5
Mercier	1 190,0	374,6	1 564,6
Montréal-Nord	2 298,8	442,7	2 741,5
Pointe-aux-Trembles	594,9	304,8	899,7
Saint-Léonard	1 763,5	832,9	2 596,4
Regroupement de l'Est	7 089,2	2 248,5	9 337,7
Ahuntsic	792,5	315,3	1 107,8
Fleury	1 264,1	552,2	1 816,3
Saint-Michel	2 314,2	596,1	2 910,3
Parc-Extension	1 120,8	283,2	1 404,0
Rosemont–Petite-Patrie	2 352,5	813,6	3 166,1
Regroupement du Centre-Nord	7 844,1	2 560,4	10 404,5
Verdun	1 265,1	620,3	1 885,4
LaSalle	1 974,3	710,2	2 684,5
Plateau-Mont-Royal	1 681,2	4 817,6	6 498,8
Pointe Saint-Charles	672,2	306,0	978,2
Ville-Émard	920,3	392,3	1 312,6
Sainte-Marie–Centre-Sud	633,6	1 058,5	1 692,1
Regroupement du Centre-Ouest	7 146,7	7 904,9	15 051,6
Côte-des-Neiges	1 598,6	501,0	2 099,6
Ouest-de-l'Île	1 572,8	1 019,9	2 592,7
Saint-Laurent	1 655,0	1 976,4	3 631,4
Notre-Dame-de-Grâce	1 503,5	488,9	1 992,4
Regroupement de l'Ouest	6 329,9	3 986,2	10 316,1
A) Budget planifié par les CLE en début d'année	**28 409,9**	**16 700,0**	**45 109,9**
B) Budget qui sera réacheminé aux CLE en fonction de la mise en œuvre des activités	**57 235,9**	**4 815,6**	**62 051,5**
C) Budget des activités régionales	**7 836,2**	**3 805,0**	**11 641,4**
D) Report	**84 115,7**	**7 889,8**	**92 005,5**
Total - Individus et entreprises	**177 597,7**	**33 210,4**	**210 808,3**

Annexe 5 : Répartition des cibles de résultats par CLE
(les cibles des CLE de quartier étant incluses dans les cibles des CLE d'arrondissement)

	INDICATEUR DE RÉSULTATS	Centres locaux d'emploi (CLE)																								ÎLE DE MONTRÉAL
		Ahuntsic	Côte-des-Neiges	Fleury	Hochelaga-Maisonneuve	LaSalle / Lachine	Mercier	Montréal-Nord / Rivière-des-Prairies	Notre-Dame-de-Grâce	Ouest-de-l'Île	Parc-Extension	Plateau-Mont-Royal	Pointe-aux-Trembles	Pointe Saint-Charles	Rosemont–Petite-Patrie (Beaubien)	Rosemont–Petite-Patrie (Gouin)	Saint-Laurent	Sainte-Marie–Centre-Sud	Saint-Léonard / Anjou	Saint-Michel	Verdun	Ville-Émard	Services spécialisés de l'Est	Services spécialisés de l'Ouest	Services spécialisés du Centre-Ville	Services aux parents	Demandeurs d'asile	
1	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2 042	3 915	3 256	3 460	4 430	3 305	6 564	3 683	4 706	2 532	5 043	1 977	1 582		6 437	4 398	1 901	4 874	5 434	3 156	2 165						75 000
2	**Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi**	**992**	**1 712**	**1 423**	**1 508**	**1 936**	**1 446**	**2 866**	**1 610**	**2 063**	**1 106**	**2 204**	**865**	**691**		**2 813**	**1 922**	**831**	**2 130**	**2 375**	**1 379**	**946**						**32 780**
3	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	788	1 491	1 497	1 225	2 352	1 553	3 403	1 606	3 358	1 142	2 463	1 227	509		3 050	2 097	688	2 513	2 667	1 563	982						35 554
4	**Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi**	**266**	**483**	**486**	**397**	**786**	**633**	**1 183**	**626**	**1 081**	**370**	**798**	**306**	**166**		**968**	**680**	**223**	**834**	**864**	**506**	**318**						**11 854**
5	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance sociale	880	1 357	1 218	1 007	1 404	1 048	2 258	1 137	752	1 105	1 729	569	837		2 120	1 248	803	1 680	2 084	1 011	932						25 800
6	**Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi**	**258**	**395**	**354**	**467**	**408**	**305**	**668**	**330**	**219**	**321**	**683**	**165**	**243**		**616**	**363**	**233**	**483**	**606**	**294**	**271**						**7 500**
7	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	1 162	2 602	1 853	734	1 108	703	2 734	2 447	1 377	1 421	1 082	200	404		2 203	2 476	408	2 627	2 536	883	563						29 912
8	**Nombre de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi**	**391**	**877**	**624**	**247**	**373**	**237**	**921**	**826**	**464**	**479**	**389**	**69**	**136**		**742**	**834**	**137**	**886**	**989**	**397**	**186**						**10 078**
9	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	33	40	64	25	86	45	57	41	170	23	540	45	29		78	387	34	133	51	87	33						2 000
10	**Nombre de nouvelles ententes de qualification**	**14**	**14**	**27**	**13**	**33**	**22**	**33**	**16**	**33**	**10**	**132**	**12**	**10**		**42**	**97**	**8**	**68**	**21**	**17**	**11**						**622**

11	Scénes d'aide convergées	662	835	758	1 032	944	710	1 519	703	519	730	1 208	399	548	233	1 096	813	566	1 018	1 374	674	603	295	461	346	76	1,899	19 871
12	**Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (jours ouvrables)**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**20**	**10**	**10**
13	% des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Annexe 6 : Orientations, axes d'intervention et stratégies

La notion d'orientation renvoie à différentes réalités. Les orientations évoluent sur un continuum dont les grands pôles sont stratégiques ou opérationnels. À des fins de compréhension, nous distinguons les notions ci-dessous.

Orientation stratégique : but général vers lequel doit tendre l'organisme pour répondre « optimalement » à sa mission.
Axe d'intervention : énoncé précisant, pour une orientation stratégique, un secteur prioritaire d'intervention.
Stratégie : combinaison cohérente de moyens et d'actions conçue pour atteindre les fins visées. La stratégie constitue le cœur de la planification et mène à l'élaboration du plan d'action.

À l'échelle nationale

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les grands objectifs gouvernementaux, plus particulièrement ceux du Ministère. Afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation, les orientations convenues entre le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent la référence pour l'ensemble de l'organisation[34]. Un mécanisme central-régions permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi-Québec[35]. Les comités sectoriels et la table métropolitaine préparent également des plans.

Des axes d'intervention ainsi que de grandes stratégies sont élaborés au central. L'ensemble de ces éléments est transmis aux régions, incluant les cibles.

À l'échelle régionale

La Direction régionale développe avec le Conseil régional les axes d'intervention et les stratégies pertinentes pour répondre aux problématiques définies dans le plan d'action régional, en s'arrimant aux orientations nationales.

À l'échelle locale

La direction locale de chaque regroupement de CLE du territoire de l'île de Montréal retient des activités particulières susceptibles de répondre à la problématique de son territoire, conformément aux axes d'intervention et aux stratégies adoptés par le Conseil régional.

34 Au cours des dernières années, quatre orientations stratégiques ont été retenues afin de traduire la mission d'Emploi-Québec : la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois, l'amélioration de la productivité des entreprises et de leur capacité d'adaptation aux changements, les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et l'amélioration de la prestation de services aux citoyens. Ces orientations reflètent, dans ses grandes lignes, la mission d'Emploi-Québec. Ce faisant, elles permettent d'organiser la présentation et les liens entre les divers éléments du plan, sans toutefois constituer une contrainte pour les régions.

35 En prévision du renouvellement des orientations stratégiques (pluriannuelles), un comité composé de représentants de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT) et des régions prépare un document qui sera déposé au comité de coordination (réunissant les directeurs des unités centrales et ceux des directions régionales).

www.emploiquebec.net/montreal

Emploi Québec
Île-de-Montréal